



De svenska reglerna om förhandling och medling

En kort sammanfattning

De svenska reglerna om förhandling och medling

En kort sammanfattning

1. Arbetsmarknadens parter

Såväl arbetstagare som arbetsgivare är organiserade i förbund, som sin tur ingår i huvudorganisationer på respektive sida.

1.1. Arbetsgivarsidan

Inom den **privata sektorn** är Svenskt Näringsliv den dominerande huvudorganisationen. Den består av över 51 bransch- och arbetsgivarförbund, som tillsammans har cirka 55 000 medlemsföretag. Dessa företag sysselsätter omkring 1,5 miljoner arbetstagare. Svenskt Näringsliv förhandlar inte om löner. Det sköter de olika arbetsgivarförbunden inom sina branscher.

På den **offentliga sektorn** finns Arbetsgivarverket, som företräder statliga myndigheter i förhandlingar om kollektivavtal. På den kommunala sidan är landstingen och primärkommunerna självständiga avtalsparter, men de företräds av Sveriges Kommuner och landsting.

1.2 Arbetstagar sidan

Landsorganisationen i Sverige (LO) består av de 15 fackförbund som organiserar arbetare. Antalet medlemmar är närmare 1,8 miljoner och motsvarar cirka 80 procent av alla arbetare. Tidigare förhandlade LO med SAF om löner. Numera förhandlar fackförbunden direkt med arbetsgivarförbunden, men det sker en viss samordning av förhandlingarna inom LO. De största förbunden är Svenska Kommunalarbetareförbundet och IF Metall.

Tjänstemännen är organiserade i Tjänstemännens Centralorganisation (TCO), som

består av 17 förbund med tillsammans 1,3 miljoner medlemmar. Organisationsgraden är densamma som inom LO, dvs cirka 80 procent.

TCO är inte part i förhandlingar om kollektivavtal, utan dessa sköts av medlemsförbunden. De största är SIF och Lärarförbundet.

Akademikerna är organiserade i 25 förbund som tillhör Sveriges akademikers centralorganisation, Saco. Antalet medlemmar är cirka 580 000. Bland förbunden kan nämnas Civilingenjörsförbundet och Sveriges läkarförbund. Liksom TCO är Saco inte part i förhandlingar om kollektivavtal.

1.3 Förhandlingsammanslutningar

Att fackförbunden tillhör skilda huvudorganisationer innebär inget hinder för att de samverkar i olika förhandlingskarteller eller liknade sammanslutningar när man har en gemensam motpart.

En sådan sammanslutning inom den privata sektorn är Privattjänstemannakartellen (PTK). PTK består av olika fackförbund från TCO och Saco. PTK förhandlar med Svenskt Näringsliv om pensioner och försäkringar.

15 fackförbund som sluter avtal på den offentliga sektorn har slutit sig samman i Offentliganställdas Förhandlingsråd (OFR), som är ett samverkansorgan. Förbunden representerar cirka 600 000 medlemmar i statlig eller kommunal tjänst. OFR är i första hand ett forum för förbunden att pla-

nera, samordna, genomföra och utvärdera avtalsrörelser och förhandlingar.

Avtalsparterna inom industrin, 12 arbetsgivarorganisationer och 7 fackförbund, träffade i mars 1997 ett samarbetsavtal om industriell utveckling och lönebildning, det s k Industriavtalet. Avtalet berör drygt 600 000 arbetstagare (årsanställda). Bland de 7 fackförbunden kan nämnas Civilingenjörsförbundet, SIF och IF Metall.

2. Föreningsrätt

Föreningsrätten dvs rätten för enskilda arbetstagare och arbetsgivare att tillhöra en arbetstagar- eller arbetsgivarorganisation är skyddad i lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL). Lagen skyddar också rätten att utnyttja medlemskapet, att verka för organisationen och för att en sådan bildas.

Organisationerna är inte skyldiga att tåla att en medlems föreningsrätt kränks. Det betraktas som ett intrång i organisationens verksamhet. En kränkning föreligger om någon på ena sidan vidtar en åtgärd till skada för någon på andra sidan för att denne har utnyttjat sin föreningsrätt.

Den som gör sig skyldig till föreningsrättskränkning blir skadeståndsansvarig gentemot den kränkte och dennes organisation.

3. Förhandlingsrätt

3.1 Allmänt

MBL 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 och vice versa. En organisation har också rätt till förhandling med en organisation på motsidan. 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.

Det svenska regelsystemet skiljer på tre olika typer av förhandlingar;

- a) medbestämmandeförhandling
- b) tvisteförhandling
- c) avtalsförhandling

Skälet till denna åtskillnad är att – beroende på vilken förhandling det är frågan om – olika lösningar anvisas om parterna inte kan enas.

3.2 Medbestämmandeförhandlingar

Med denna typ av förhandling avses i allmänhet sådana frågor av arbets- och företagsledningsnatur, där arbetsgivarens beslut innebär en förändring av verksamheten eller en förändring av enskilda arbetstagares anställningsförhållanden. Innan arbetsgivaren fattar beslut som innebär en viktigare förändring är han skyldig att på eget initiativ begära förhandling med den fackliga organisationen på arbetsplatsen. Syftet med regeln är tillförsäkra arbetstagarna inflytande och att de ges möjlighet att påverka beslutet. Skulle parterna inte kunna enas om vilket beslut som arbetsgivaren ska fatta, finns en rätt för den fackliga organisationen på arbetsplatsen att lyf-

ta upp frågan till förhandling mellan organisationerna på respektive sida. Kan inte heller dessa parter enas är det arbetsgivaren som slutligen bestämmer. Lämpligheten i arbetsgivarens beslut kan inte överprövas av domstol. Inte heller finns det någon rätt för den fackliga organisationen att vidta stridsåtgärder för att driva igenom sin uppfattning.

3.3 Tvisteförhandlingar

Med tvisteförhandlingar avses i första hand tvister om tolkning eller tillämpning av träffade kollektivavtal eller gällande lagstiftning. Sådana tvister brukar betecknas som rättstvister. Dessa ska slutligen avgöras av domstol. Det är ett krav för att domstolen ska ta upp tvisten att parterna först har sökt lösa den genom förhandlingar. En part som är bunden av kollektivavtal får inte vidta stridsåtgärder för att genomdriva sin uppfattning i en rättstvist.

3.4 Avtalsförhandlingar

Med avtalsförhandlingar åsyftas förhandlingar där parterna söker åstadkomma ett **kollektivavtal** för att reglera en olöst in-tressefråga. Avtalsförhandlingar kan ske på olika nivåer. De viktigaste avtalsförhandlingarna äger rum mellan organisationerna och handlar om löner och allmänna anställningsvillkor. Dessa förhandlingar syftar till rikstäckande kollektivavtal för hela branscher. Det finns cirka 450 sådana branschavtal på den svenska arbetsmarknaden. Kan inte parterna enas i dessa 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 delegerat till de lokala parterna att finna lösningar på. Dessa förhandlingar sker som

regel under fredsplikt, dvs stridsåtgärder är inte tillåtna.

4. Kollektivavtal

Parter i kollektivavtalet är en arbetsgivarorganisation eller en arbetsgivare och en arbetstagarorganisation. Avtalet ska reglera anställningsvillkoren för arbetstagare eller förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare. Ett kollektivavtal måste vara skriftligt.

De viktigaste verkningarna av att det träffas ett kollektivavtal är två. Dels blir medlemmarna bundna av det kollektivavtal som deras organisationer träffar. Dels inträder fredsplikt under avtalsperioden.

Att medlemmarna blir bundna av kollektivavtalet betyder bl a att arbetsgivare och arbetstagare inte kan träffa överenskommelser som strider mot avtalet. Sådana överenskommelser är ogiltiga.

Att **fredsplikt** råder under avtalsperioden innebär i korthet ett absolut förbud mot att vidta stridsåtgärder om syftet med åtgärden är att åstadkomma en ändring i avtalet eller att genomföra en bestämmelse som ska tillämpas när avtalet har upphört att gälla.

Reglerna om fredsplikt och stridsåtgärder redovisas närmare under avsnitt 6.

5. Förhandlingsavtal

5.1 Avtalsområden med förhandlingsavtal

En relativt ny företeelse på den svenska arbetsmarknaden är att parterna på branschnivå i allt större utsträckning har enats om formerna för avtalsförhandlingarna. Det redan nämnda Industriavtalet är ett sådant exempel. Avtalet innehåller en tidsplan för förhandlingarna. Syftet med tidsplanen är att förhandlingarna ska på-

börjas i så god tid att ett nytt kollektivavtal kan träffas innan det gamla har löpt ut. I tidsplanen föreskrivs bl a att förhandlingarna ska inledas tre månader före det gällande avtalets utlöpningsdatum och att en opartisk ordförande ska tillsättas.

Den opartiske ordförandens uppgift är att biträda parterna i förhandlingarna om de misslyckas med att på egen hand komma överens om ett avtal. Den opartiske ordföranden har bl a tilldelats befogenhet att ålägga parterna att utreda och precisera enskilda förhandlingsfrågor. Ordföranden kan vidare lägga fram egna förslag till lösning av förhandlingsfrågorna. Ordföranden har också givits rätt att skjuta upp varslade stridsåtgärder till dess alla tänkbara möjligheter till en lösning är slutgiltigt uttömda, dock längst fjorton kalenderdagar. Det ska också nämnas att det till parterna i samarbetsavtalet är knutet ett ekonomiskt råd bestående av fyra fristående ekonomer (Industrins Ekonomiska Råd). Rådets uppdrag är att lämna utlåtanden och rekommendationer i ekonomiska frågor.

Förhandlingsavtalet för industrin har fått flera efterföljare inom andra stora avtalsområden. För hela den kommunala och landstingskommunala sektorn gäller liknade avtal som för industrin. Även staten har genom Arbetsgivarverket träffat förhandlingsavtal med sina motparter inom OFR m fl.

Numera gäller förhandlingsavtal för den övervägande delen av arbetsmarknaden sett till antalet arbetstagare. Däremot är an-

talet branscher som omfattas av förhandlingsavtal betydligt färre.

5.2. Avtalsområden utan förhandlingsavtal

Även om det numera finns förhandlingsavtal på flera stora avtalsområden saknas det på en del viktiga områden. Bland dessa kan nämnas handeln, byggnadsindustrin och transportnäringen.

6. Fredsplikt och stridsåtgärder

Rätten till fackliga stridsåtgärder är grundlagsskyddad. En förening av arbetstagare och en förening av arbetsgivare har rätt att vidta stridsåtgärder, om inte annat följer av lag eller avtal. (Läs mer i avsnitt 3.4.)

Inskränkningar i stridsrätten kan endast utfärdas efter beslut av riksdagen, som ensam stiftar lag.

Reglerna om fredsplikt och stridsåtgärder finns i huvudsak i MBL och innebär inskränkningar i stridsrätten. Enligt dessa bestämmelser är det i vissa fall förbjudet att "vidta eller delta i arbetsinställelse (strejk

eller lockout), blockad, bojkott eller annan därmed jämförlig stridsåtgärd”. Denna uppräkningslista av åtgärder är inte uttömmande. Det finns inte någon given definition av begreppet stridsåtgärd. I princip kan varje åtgärd, som är en påtryckning på motparten, bli att betrakta som en stridsåtgärd. Förbudet gäller arbetsgivare och arbetstagar som är bundna av kollektivavtal. Fredsplikten omfattar tre situationer.

Stridsåtgärder får inte vidtas

1. utan behörigt beslut av den organisation (på den angripande sidan) som har ingått kollektivavtalet.
2. om den strider mot ett kollektivavtal som innehåller längre gående fredsplikt än lagen.
3. om åtgärden har till ändamål att
 - a) utöva påtryckning i en rättstvist som gäller ett kollektivavtal eller MBL,
 - b) åstadkomma ändring i kollektivavtalet,
 - c) genomföra bestämmelse som ska tillämpas sedan kollektivavtalet upphört att gälla, eller
 - d) vidta sympatiåtgärd när den ska stödjas genom åtgärden inte själv får vidta en stridsåtgärd.

MBL innehåller vidare ett förbud mot stridsåtgärder som har till ändamål att kollektivavtal ska träffas med företag som inte har några anställda eller där bara företagaren eller hans familjemedlemmar är arbetstagar och ensamma ägare.

Lagen förbjuder också en viss typ av stridsåtgärd. En arbetsgivare får inte som stridsåtgärd eller som ett led i en stridsåtgärd

innehålla lön eller annan ersättning som har förfallit till betalning.

Stridsåtgärder får vidtas

Organisationer och medlemmar som är bundna av fredsplikt kan ändå delta i **sympatiåtgärder**. Sympatiåtgärder är tillåtna när de vidtas för att stödja någon som vidtar en lovlig stridsåtgärd.

Indrivningsblockad, dvs en blockad som har till syfte att utverka betalning av klar och förfallen lön eller annan ersättning för utfört arbete, är tillåten även om parterna är bundna av kollektivavtal. Förutsättning är dock att beslutet om blockaden har fattats i behörig ordning av den fackliga organisationen.

Det finns inte något krav i MBL att stridsåtgärden ska vara riktad mot motparten. Stridsåtgärd mot **tredje man** är tillåten även i fall då tredje man inte på något sätt har med tvisten att göra eller givit uttryck för lojalitet med motparten.

MBL saknar regler om stridsåtgärder som berör samhällsviktiga funktioner. Frågan om så kallade **samhällsfarliga konflikter** har lösts genom kollektivavtal. Avtalet beskriver vissa förfaranden för behandling av samhällsfarliga konflikter.

För parterna inom den offentliga sektorn innehåller lagen om offentlig anställning vissa regler som begränsar vilka stridsåtgärder som får vidtas vid myndighetsutövning. I arbeten som består av myndighetsutövning får stridsåtgärder bara genomföras i form av lockout, strejk, övertidsvägran eller nyanställningsblockad. Sympati-

åtgärder får inte heller vidtas till stöd för parter på den privata arbetsmarknaden.

Lagen skiljer alltså mellan myndighetsutövning och annan verksamhet. I fråga om annan offentlig verksamhet än myndighetsutövning är MBL:s regler om stridsåtgärder tillämpliga.

En stridsåtgärd ska föregås av **varsel**. Den part som avser att vidta en stridsåtgärd eller utvidga en pågående stridsåtgärd är skyldig att skriftligen varsla motparten minst sju arbetsdagar i förväg. Parten är också skyldig att samtidigt varsla Medlingsinstitutet.

(Mer om Medlingsinstitutet, se avsnitt 7).

Varselskyldigheten gäller inte vid indrivningsblockader och inte heller i sådana fall när parten har giltigt hinder mot att varsla. Ett giltigt hinder är när stridsåtgärden skulle bli verkningslös om varselfristen iakttoogs, t.ex. vid blockad mot lossning av fartyg med kort liggetid i hamn.

Underlåtenhet att varsla gör inte att stridsåtgärden som sådan blir olovlig. Däremot blir den part som har åsidosatt sin varsel-skyldighet skadeståndsansvarig gentemot motparten och kan också åläggas att betala en varselavgift till staten.

7. Medling

Medlingsinstitutet inrättades 2000, och är numera den centrala myndigheten för den statliga medlingsverksamheten.

Lagstiftning om medling i arbetstvister har funnits sedan 1906. Den tidigare myndigheten, Statens förlikningsmannaexpedition, ersattes av Medlingsinstitutet som fick utökade befogenheter. Dess uppgifter är reglerade i MBL som har kompletterats med en förordning med instruktion för Medlingsinstitutet.

7.1 Medlingsinstitutets uppgifter

Medlingsinstitutet har enligt MBL tre övergripande uppgifter. Den första är att ansvara för medlingsverksamheten i arbetstvister. Den andra är att verka för en väl fungerande lönebildning. I dessa båda uppgifter ligger att Medlingsinstitutet genom överläggningar med parterna eller på annat sätt håller sig informerat om kommande eller pågående avtalsförhandlingar.

Institutet ska också ge råd och upplysningar till parterna på arbetsmarknaden om förhandlingar och kollektivavtal.

Den tredje uppgiften är att ansvara för den officiella lönestatistiken.

7.2 Medling i avtalsförhandlingar

FRIVILLIG MEDLING

Om de parter som förhandlar om kollektivavtal samtycker kan Medlingsinstitutet utse förhandlingsledare eller medlare att medverka i förhandlingarna. I praktiken går det till så att den ena parten eller parterna gemensamt önskar hjälp i förhandlingarna och vänder sig till Medlingsinstitutet för att få en förhandlingsledare eller medlare utsedd.

TVÅNGSMEDLING

Om Medlingsinstitutet bedömer att det finns risk för stridsåtgärder eller om stridsåtgärder redan har påbörjats, får Medlingsinstitutet utse medlare utan parternas samtycke.

Parter, som har träffat förhandlingsavtal (se ovan 5.1), dvs avtal om förhandlingsordning som innehåller tidsplaner för förhandlingar, tidsramar och regler för tillsättning av medlare, regler om medlares befogenheter och regler om uppsägning av avtalet, är undantagna från reglerna om tvångsmedling. Förutsättningen är att par-

terna har anmält avtalet till Medlingsinstitutet och att Medlingsinstitutet har registrerat det. Har så skett kan Medlingsinstitutet inte förordna om tvångsmedling. Skälet till detta är att parter med förhandlingsavtal inte ska behöva bli bundna av dubbla system.

MEDLARE UTSEDDA AV MEDLINGSINSTITUTET

Medlarens uppgift är att försöka få till stånd en överenskommelse mellan parterna. För den skull ska medlaren kalla parterna till förhandling eller vidta annan lämplig åtgärd. Parter som kallas till förhandling är skyldiga att inställa sig. Skulle en part vägra att infinna sig eller på annat sätt underlåta att medverka, kan medlaren begära att Medlingsinstitutet förlägger parten vid vite att fullgöra sina skyldigheter.

Medlaren ska också verka för att en part uppskjuter eller inställer en stridsåtgärd. Skulle parten vägra att tillmötesgå medlarens begäran om att skjuta upp en varslad stridsåtgärd kan medlaren begära att Medlingsinstitutet beslutar att parten ska skjuta upp åtgärden. Bedömer Medlingsinstitutet att det främjar en god lösning av tvisten får stridsåtgärden skjutas upp. Stridsåtgärden får skjutas upp högst 14 dagar. Uppskjutandebeslut får endast meddelas en gång per medlingsuppdrag.

Någon rätt för Medlingsinstitutet att avbryta en pågående stridsåtgärd finns inte. En sådan rätt skulle strida mot Sveriges åtaganden i internationella konventioner.

7.3 Verka för en väl fungerande lönebildning

Huvudansvaret för lönebildningen vilar på arbetsmarknadens parter.

Medlingsinstitutets uppdrag att verka för en väl fungerande lönebildning kan beskrivas som att Medlingsinstitutet på olika sätt ska underlätta för de avtalslutande par-

terna att ta samhällsekonomiska hänsyn. I samband med att Medlingsinstitutet inrättades framhölls från regeringen att en låg inflation och hög sysselsättningstillväxt är nödvändig om regeringens sysselsättningsmål ska uppnås. Vidare sades det att lönebildningen bör ge en realöneutveckling för arbetstagarna utan att det leder till en högre kostnadsutveckling i Sverige än i de viktigare konkurrentländerna.

I instruktionen för Medlingsinstitutet anges vad institutet särskilt ska göra för att åstadkomma en väl fungerande lönebildning. Medlingsinstitutet ska bl a verka för att det upprättas tidsplaner för kollektivavtalsförhandlingar som syftar till att nya avtal sluts innan föregående avtalsperiod löper ut. Tanken bakom detta är att stridsåtgärder härigenom kan undvikas. Vidare ska Medlingsinstitutet samråda med parterna om de samhällsekonomiska förutsättningarna för förhandlingarna. Det anges också att Medlingsinstitutet ska tillvarata och upprätthålla den samsyn som finns på arbetsmarknaden om den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll. Detta sker genom direkta överläggningar med parterna. Dessutom åligger det Medlingsinstitutet att inhämta, sammanställa och tolka statistik som är av betydelse för lönebildningen liksom att analysera de kollektivavtal som är av intresse.

7.4 Officiell lönestatistik

Medlingsinstitutet ansvarar för den officiella lönestatistiken. Medlingsinstitutets uppgift är att beställa statistik som i görligaste mån tillgodoser de olika användarnas behov. Producent av statistiken är Statistiska Centralbyrån.

Stockholm september 2006