

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 i kollektivavtal 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 100 partsorganisationer på den svenska arbetsmarknaden, varav hälften är arbetsgivarorganisationer och hälften fackförbund. Tillsammans tecknar de omkring 650 avtal om löner och allmänna villkor. I förhandlingar samverkar arbetsgivarorganisationer respektive fackliga organisationer i olika former.

Arbetsgivarnas organisationer

Svenskt Näringsliv företräder 49 bransch- och arbetsgivarförbund inom privat sektor som tillsammans har närmare 60 000 företag som medlemmar. Dessa företag har ca 1,8 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 Fastigo, Fremia och Arbetsgivaralliansen.

I den offentliga sektorn företräds arbetsgivarna av Arbetsgivarverket och Sveriges Kommuner och Regioner, SKR.

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 1,2 miljoner yrkesverksamma medlemmar.

TCO – Tjänstemännens centralorganisation, är centralorganisation för 12 fackförbund för tjänstemän. Förbunden har cirka 1 miljon yrkesverksamma medlemmar.

Saco – Sveriges akademikers centralorganisation, består av 22 fack- och yrkesförbund. Tillsammans organiserar de ca 700 000 yrkesverksamma medlemmar.

Förhandlingsammanslutningar 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 950 000 privatanställda tjänstemän och akademiker i 25 fackförbund. PTK förhandlar med Svenskt Näringsliv om bland annat pensioner och försäkringar.

För anställda inom offentlig sektor finns OFR, Offentliganställdas förhandlingsråd, som representerar cirka 570 000 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 19 Sacoförbund med Arbetsgivarverket som motpart. Saco-S företräder cirka 91 000 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, medbestämmandelagen. 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 arbetstagersidan 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 arbetstagar 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

Medbestämmandeförhandlingar handlar om frågor i vilka arbetsgivaren enligt lag eller avtal har ensidig beslutanderätt, vanligtvis frågor av arbets- och företagsledningskaraktär. Innan beslut fattas om ändringar av verksamheten i sådana avseenden eller förändringar av anställningsförhållandena för enskilda medarbetare ska arbetsgivaren på eget initiativ förhandla med de fackliga organisationerna på arbetsplatsen.

Tvisteförhandling

Tvister på arbetsmarknaden kan vara antingen intressetvister eller rättstvister. En intressetvist kan bli föremål för avtalsförhandling, se nedan.

En rättstvist är en tvist angående hur bestämmelser i lag eller gällande kollektivavtal ska tolkas och tillämpas. En sådan tvist löses ytterst av Arbetsdomstolen (eller skiljenämnd). För att domstolen ska ta upp frågan måste parterna först ha försökt lösa den genom tvisteförhandling.

Avtalsförhandling

Avtalsförhandlingar handlar om vad som ska regleras i ett kollektivavtal. Kollektivavtal träffas mellan arbetsgivarorganisation eller arbetsgivare och arbetstagarorganisation. I avtalsförhandlingar förhandlas vanligtvis om löner och övriga anställningsvillkor för arbetstagare.

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 facketts 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.

Förbud mot stridsåtgärder mot redan kollektivavtalsbundna arbetsgivare och vid rättstvister

Från och med den 1 augusti 2019 gäller i tillägg till ovan nämna begränsningar också följande. Enligt en ny bestämmelse i medbestämmandelagen får en arbetstagare som inte själv är bunden av fredsplikt (genom medlemskap i en kollektivavtalsbunden facklig organisation) ta till stridsåtgärder mot en redan kollektivavtalsbunden arbetsgivare till stöd för krav i en fråga som är reglerad i arbetsgivarens kollektivavtal endast under följande förutsättningar:

- stridsåtgärden måste ha beslutats i behörig ordning av arbetstagarens fackliga organisation,
- stridsåtgärden måste ha till syfte att få till stånd (ytterligare) ett kollektivavtal,
- den fackliga organisationen måste först ha förhandlat med arbetsgivaren eller dennes organisation om de krav man ställer och
- det får inte ställas krav från den fackliga organisationen att det avtal man vill uppnå ska tränga undan arbetsgivarens befintliga kollektivavtal. Den nya begränsningen ska inte tillämpas på sympatiåtgärder eller indrivningsblockader.

Dessutom gäller utöver ovan nämnda förbud för kollektivavtalsbundna parter att ta till stridsåtgärder som påtryckning vid rättstvister, ett allmänt förbud mot stridsåtgärder vid rättstvister.

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 Regioner 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 särskilda partssammansatta nämnder.

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 650 centrala kollektivavtalen att det sker en löneförhandling lokalt. En sådan förhandling kan gälla hur stort löneökningstrycket ska vara eller hur utrymmet 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 1,2 miljoner arbetstagare omfattas av sådana förhandlingsordningsavtal. Av de cirka 650 kollektivavtal om löner och allmänna villkor som finns på den svenska arbetsmarknaden träffas knappt 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 med tre huvuduppgifter:

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

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

- tar sin utgångspunkt i den internationellt konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll
- kombinerar ökad reallön med en hög sysselsättningsgrad
- medför få arbetsmarknadskonflikter
- möjliggör relativa löneförändringar
- bidrar 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.