

Vi kallar det svenska modellen – så här fungerar den!

I Sverige samverkar lagar och kollektivavtal på arbetsmarknaden. Vi har alltså inte två arbetsmarknadsmodeller med antingen lagar eller kollektivavtal. Vi har enbart en modell, och den bygger på att fack och arbetsgivare förhandlar om vilka villkor som ska gälla i olika branscher och fastställer dem i kollektivavtal.

Lagar



Lagarna bildar ett ramverk för arbetsmarknaden. Vissa lagar är dispositiva. Det innebär att arbetsmarknadens parter kan komma överens om andra villkor än vad lagen säger.

Men det är mycket som inte regleras alls i lagar. Exempelvis löner. Visste du till exempel att det inte finns några lagstadgade minimilöner i Sverige? De regleras i stället i kollektivavtal. Det finns inte heller något i lagen som säger att du ska få en årlig löneökning.

Kollektivavtal



I stället för stelbenta lagar som ska gälla för hela arbetsmarknaden bygger vår modell på att fack och arbetsgivare förhandlar om kollektivavtal. Det ger en flexibilitet och bättre anpassade villkor till respektive bransch. Här regleras till exempel över-tidsersättning, ob-tillägg, arbetstidsförkortning och löneökningar.

Kollektivavtalet ger ett skydd mot att arbets-givaren plötsligt försämrar villkor, vilket annars kan ske över en natt. När vi förhandlar kollektivt och står enade tillsammans kan vi också få bättre villkor än vad vi kan få en och en.

Konflikträtt och fredsplikt



När fack och arbetsgivare har tecknat ett kollektivavtal råder fredsplikt. Det innebär att ingen av parterna får vidta stridsåtgärder om villkoren under perioden som avtalet gäller. Det man har kommit överens om och slagit fast i avtalet är det som gäller.

Om ena parten däremot kräver kollektivavtal men den andra parten vägrar finns grundlags-skyddad möjlighet att vidta konfliktåtgärder. För facken innebär det att om medlemmar på en arbetsplats vill ha kollektivavtal kan man strejka genom att exempelvis lägga ned arbetet. Det finns också möjlighet för andra fackförbund att bistå med sympatiåtgärder, som blockering av arbets-uppgifter på ett företag som är i konflikt.

För arbetsgivarens del kan man utesluta de anställda från jobbet utan lön genom en så kallad lockout. Även de har möjlighet till sympatiåtgärder.

Tack vare att fack och arbetsgivare gemensamt kommer överens om spelreglerna i kollektivavtal får vi en stabil och lugn arbetsmarknad i Sverige. Jämfört med andra länder som förlitar sig på lag-stiftning har vi därför väldigt få strejkdagar.

Maktbalans



Den svenska modellen är noga uttänkt. När två parter kommer överens om vad som ska gälla skapar det stabilitet. Om mer skulle regleras i lagar skulle vi få ständigt ändrade förutsättningar beroende på vilka som är i majoritet i riksdagen, och vi skulle behöva förlita oss på att vi har arbetarvänli-ga partier som styr.

Men med vår modell kommer också ansvar. Om parterna inte förvaltar modellen får vi se mer politisk inblandning i framtiden. Inte minst från EU. Därför krävs ansvarstagande men också jämbör-diga parter i förhandlingar om villkor.

Det vilar ett tungt ansvar på oss som arbetar. Är vi inte många som står enade blir vi svaga i för-handlingarna. Arbetsgivarna har ju en fördel från början, eftersom de äger fabrikerna och har rätt att leda och fördela arbetet. Därför är det viktigt att vi är många. Du och dina arbetskamrater behövs för att vi ska få schyssta villkor i kollektivavtalen.



IFMETALL