



EU och den svenska kollektivavtalsmodellen

© LO/TCO/Saco:s Brysselkontor 2015

Grafisk form: LO

Tryck: Bantorget Grafiska AB, Stockholm 2015

15.01 1 000

Innehåll

EU och den svenska kollektivavtalsmodellen	5
Den svenska kollektivavtalsmodellen	6
Kollektivavtal bestämmer lön och ger arbetsfred	6
Statens inblandning är begränsad	6
Parterna har ansvar för lönebildningen på svensk arbetsmarknad	7
Kollektivavtalet reglerar även mycket annat	8
En unik modell som levererar resultat	8
En modell med starkt stöd och som bör värnas	9
EU och den svenska modellen	10
Vad säger EU om kollektivavtal och partsrelationer?	10
Fackliga grundprinciper för EU-arbetet	10

EU och den svenska kollektivavtalsmodellen

DEN SVENSKA KOLLEKTIVAVTALSMODELLEN bygger på att löner samt en rad olika arbets- och anställningsvillkor regleras i avtal mellan arbetsmarknadens parter (fackliga organisationer och arbetsgivarorganisationer) och att efterlevnad och tvistelösning sköts av parterna. På den svenska arbetsmarknaden finns tre fackliga centralorganisationer: Landsorganisationen i Sverige (LO), Tjänstemännens Centralorganisation (TCO) och Sveriges Akademikers Centralorganisation (Saco). Tillsammans har de sammanlagt 50 medlemsförbund inom privat och offentlig sektor, med totalt över 3,4 miljoner medlemmar.

Den svenska kollektivavtalsmodellen kombinerar trygghet, inflytande och goda villkor för de anställda med branschanpassning, stabilitet och likartade konkurrensvillkor för arbetsgivarna. Det är en modell som stärker Sverige och skapar tillväxt och välbefinnande. Relationerna på den svenska arbetsmarknaden påverkas dock av omvärlden och kollektivavtalsmodellen står inför flera stora utmaningar. Det svenska medlemskapet i Europeiska unionen är en sådan utmaning.

LO, TCO och Saco har en positiv grundinställning till EU och är övertygade om att det europeiska samarbetet har en potential att främja en hållbar tillväxt och sysselsättning. Samtidigt måste grundläggande fackliga fri- och rättigheter garanteras och den svenska kollektivavtalsmodellen värnas.

Denna skrift syftar till att ge grundläggande information om den svenska kollektivavtalsmodellen och att lyfta fram några centrala aspekter som EU:s institutioner bör ta i beaktande när de utformar olika rättsakter och politiska inriktningsdokument.

Den svenska kollektivavtalsmodellen

Kollektivavtal bestämmer lön och ger arbetsfred

Det svenska systemet för reglering av löner och anställningsvillkor, kollektivavtalen, har vuxit fram genom historien och är en överenskommelse mellan fackliga organisationer, arbetsgivarorganisationer och stat. Förhandlingar om kollektivavtal är en metod för att gemensamt bestämma löner och andra arbetsvillkor. När avtal mellan arbetsmarknadens parter har tecknats är de bindande för båda parter och deras medlemmar. Därmed gäller även fredsplikt.¹ Båda parter har innan avtal tecknats rätt att vidta stridsåtgärder för att genomdriva förhandlingskrav. Strejk (arbetstagarparten) och lockout (arbetsgivarparten) är demokratiska rättigheter för fria och oberoende parter, och skyddas av den svenska grundlagen.

Statens inblandning är begränsad

Den svenska kollektivavtalsmodellen innebär att arbetsmarknadens parter är självständiga och oberoende (autonoma). Statens inblandning är mycket begränsad och inskränker sig i huvudsak till grundläggande lagstiftning om kollektivavtal och stridsåtgärder, främst i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, MBL, och till att i övrigt underlätta för parterna på arbetsmarknaden. Ett sådant exempel är Medlingsinstitutets medlande roll i avtalsförhandlingar. Den arbetsrättsliga lagstiftningen är dessutom ofta semidispositiv. Detta gör det

¹ Arbetstagarparten har dock rätt att vidta sympatiåtgärder som riktar sig mot annan arbetsgivare som saknar avtal.

möjligt för parterna att helt eller delvis avvika ifrån lagstiftningen genom kollektivavtal.

Parterna har ansvar för lönebildningen på svensk arbetsmarknad

I många EU-länder bestäms minimilön i lag eller kollektivavtal som förklaras allmängiltiga och gäller därmed för alla arbetstagare i en viss bransch. Sverige har valt en annan väg. Löner regleras i kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter och avtalet har en självständig ställning.

Vissa svenska kollektivavtal innehåller inte uttryckliga minimilöner utan endast beräkningsmodeller eller principer för lönesättning. Då är det arbetsmarknadens parter på lokal nivå som ska se till att det blir en avtalsenlig lönesättning på individnivå.

Genom en hög organisationsgrad på både arbetstagar- och arbetsgivarsidan och principen om att kollektivavtal ska tillämpas på alla som arbetar på en arbetsplats som har avtal, omfattas ungefär 90 procent av alla svenska arbetstagare av kollektivavtal. Det finns i dag omkring 650 kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor i Sverige.

Kollektivavtalet reglerar även mycket annat

EN LÅNG RAD ANDRA villkor än lön bestäms också i kollektivavtal, såsom anställningsformer, uppsägningstid, arbetstid, semester, sjuklön och olika försäkringar. Kollektivavtalens och MBL:s regler om förhandling vid tvist mellan arbetstagare och arbetsgivare innebär också att det absoluta flertalet tvister klaras upp i tvisteförhandlingar mellan parterna utan att de behöver gå till domstol.

Partsautonomin innebär också att det är fackföreningarnas och arbetsgivarnas ansvar att se till att reglerna i kollektivavtalen följs. Det arbete som i många länder utförs av statliga myndigheter (t.ex. yrkesinspektioner) utförs i Sverige till största delen av parterna och huvudsakligen av de fackliga organisationerna.

En unik modell som levererar resultat

Kollektivavtalssystemet och den starka partsautonomin har tjänat och tjänar fortfarande Sverige väl. Innan kollektivavtalsmodellen fick sin starka ställning präglades den svenska arbetsmarknaden av många och stora konflikter. På grund av fredsplikten mellan parterna, som gäller under den tid de är bundna av kollektivavtal med varandra, är Sverige i dag ett av de länder i Europa som har minst antal förlorade arbetsdagar på grund av strejk eller lockout.

Ett annat tungt skäl för den svenska modellen är att en reglering via kollektivavtal är mer flexibel och anpassningsbar till olika branscher än vad lagstiftning någonsin kan vara. Ett motiv till att låta parterna ansvara för lönebildningen är att

det är de som tillsammans är bäst lämpade att fastställa hur stort löneutrymmet är, och hur lönen ska balanseras mot andra villkor som arbetstid, semester, pensionsavsättningar m.m.

De senaste tjugo åren har reallönerna i Sverige ökat i takt med den allmänna produktivitetsutvecklingen, och därmed bidragit till Sveriges jämförelsevis stabila ekonomiska situation i dag. Tack vare en ansvarsfull lönebildning har den svenska konkurrenskraften inte försämrats. Situationen är liknande i våra nordiska grannländer. Även där står parterna för lönebildningen inom ramen för kollektivavtalen.

En modell med starkt stöd och som bör värnas

Den svenska kollektivavtalsmodellen har ett starkt stöd, från facken, arbetsgivarna och staten. Även om olika kollektivavtalssystem existerar runt om i Europa är den svenska modellen tämligen unik. Detta är viktigt för EU:s institutioner att beakta.

Det är av största vikt, både för arbetstagarna och för Sveriges ekonomi, att den svenska kollektivavtalsmodellen och partsautonomin inte begränsas, varken nationellt eller av EU.

EU och den svenska modellen

Vad säger EU om kollektivavtal och partsrelationer?

Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (avdelning X om socialpolitik) innehåller en rad bestämmelser som ska se till att modeller som den svenska värnas. När EU genomför åtgärder på arbetsmarknadsområdet ska hänsyn tas till skillnader i nationell praxis, särskilt när det gäller avtalsförhållanden (Art. 151). EU ska även främja parternas betydelse och underlätta dialogen mellan dessa med respekt för dess autonomi (Art. 152). Lagar som antas inom ramen för detta kapitel får heller inte röra löneförhållanden, föreningsrätten eller strejkrätten (Art. 153.5).

Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna innehåller också relevanta bestämmelser, bland annat om mötes- och föreningsfrihet (Art. 12), som ger var och en rätt att bilda och ansluta sig till fackföreningar för att skydda sina intressen, samt om förhandlingsrätt och rätt till kollektiva åtgärder, innefattande strejkrätten (Art. 28).

Fackliga grundprinciper för EU-arbetet

Frågor om kollektivavtal och partsautonomin uppkommer ofta i arbetet att ta fram EU-rättsliga direktiv och förordningar. Även om EU-fördraget slår fast att hänsyn ska tas till skillnaderna i nationell praxis och de nationella systemen påverkar EU-lagstiftningen, exempelvis inom ramen för den inre marknaden, förhållandena på den nationella arbetsmarknaden.

Utmaningen ligger i att kombinera det gränsöverskridande samarbetet i Europa med bevarandet av medlemsländernas olika kollektivavtalsmodeller och parternas oberoende, inte

minst för att främja ett hållbart klimat på arbetsmarknaden och en fortsatt hög konkurrenskraft. Dessutom måste en balans uppnås mellan ekonomiska friheter och grundläggande fackliga rättigheter på EU:s inre marknad. Fackliga krav måste kunna hävdas och likabehandling avseende lön och andra arbetsvillkor ska gälla i det land arbetet utförs oavsett vilket land arbetstagaren kommer ifrån.

Här följer några centrala aspekter som EU:s institutioner bör ta i beaktande när de utformar olika rättsakter och resolutioner.

Grundläggande fackliga fri- och rättigheter måste respekteras
EU:s verksamhet och lagstiftning måste respektera grundläggande fackliga fri- och rättigheter. I vissa EU-rättsakter (direktiv eller förordning) kan det finnas anledning att uttryckligen skriva att de inte får tolkas som att de på något sätt inverkar negativt på utövandet av de grundläggande fri- och rättigheterna, till exempel strejkrätten, så som de erkänns i medlemsstaterna.

EU:s rättsakter måste respektera kollektivavtal och partsautonomin. Det är för svenskt vidkommande viktigt att relevanta EU-rättsakter möjliggör ett nationellt genomförande via kollektivavtal och inte utgör hinder för den svenska partsmodellen. Rättsakterna bör uttryckligen respektera kollektivavtal och inte påverka arbetsmarknadens parter självbestämmanderätt eller relationerna dem emellan, till exempel rätten att förhandla om, ingå eller tillämpa kollektivavtal i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis.

Lönebildningen är nationell kompetens

I vissa rättsakter kan det vara lämpligt att slå fast att tillämpningen till fullo ska respektera nationell praxis och de nationella systemen för lönebildning.

LO, TCO och Saco motsätter sig införandet av en europeisk

minimilön för alla EU-länder, oavsett om den beslutas genom lagstiftning eller kollektivavtal.

Lönebildning faller inom ramen för den nationella kompetensen och ska hanteras enligt nationell praxis och nationella system för relationerna på arbetsmarknaden.

Europafacket (ETUC), där LO, TCO och Saco är medlemmar, har en gemensam ståndpunkt i denna fråga och menar att system för minimilön endast ska införas i de länder där arbetsmarknadens parter anser det vara nödvändigt.

Minimidirektiv, inte harmonisering, på arbetsmarknadens område

EU-rättsakter som rör villkoren på arbetsmarknaden, exempelvis hälsa och säkerhet på arbetsplatsen eller information till och samråd med arbetstagarna, ska enligt EU:s funktionsfördrag vara minimidirektiv (Art. 153.2 (b)). Det är viktigt att denna princip upprätthålls så att det finns möjligheter för medlemsländerna att införa eller behålla bestämmelser som går längre och ger bättre skydd än EU-lagstiftningen.

På senare år har EU-kommissionen dock uttryckt en alltmer negativ attityd till medlemsstaternas möjlighet att ha större ambitioner. Ett led i detta är lanseringen av begreppet ”goldplating” som är en nedsättande benämning på när medlemsstaterna går utöver EU-rättens minimikrav (överreglering).

Ett väsentligt sämre alternativ till minimidirektiv är direktiv eller förordningar vars innehåll syftar till att harmonisera medlemsstaternas lagstiftning på arbetsmarknadens område, det vill säga göras lika. I praktiken innebär det ett hinder att behålla eller införa bättre nationell lagstiftning på det område som rättsakten avser.

EU bör inte heller harmonisera vissa aspekter som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, exempelvis

genom att skapa en gemensam definition av begrepp som arbetstagare och egenföretagare.

EU:s regelförenkling får inte leda till försämring för arbetstagarna

EU-kommissionens ambition att kontinuerligt förenkla EU:s regelverk och minska den administrativa och regelmässiga bördan för Europas företag är många gånger lovvärd. I detta arbete måste dock EU respektera arbetstagarnas rättigheter och skydd för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen.

Arbetsmiljöskyddet och övriga rättigheter på arbetslivets område ska gälla alla arbetstagare, oavsett anställningsform och storlek på företag. LO, TCO och Saco är därför emot att EU-kommissionen åberopar principen att alla mikroföretag (företag med upp till 10 anställda) i regel ska undantas från all framtida EU-lagstiftning.

Handelsavtal med tredje land får inte underminera kollektivavtalen

LO, TCO och Saco har en positiv inställning till frihandel. Ökad handel inom EU och mellan EU och tredje land är av godo för svensk ekonomi och för fackförbundens medlemmar. Frihandel får dock inte leda till en konkurrens om dåliga anställningsvillkor. Regler om skydd för arbetstagare ska inte heller kunna anses utgöra handelshinder.

Det internationella samfundet har enats om en absolut bottenplatta för normer inom arbetslivet, ILO:s kärnkonventioner, som innehåller grundläggande rättigheter och skyldigheter för arbetstagare och fackföreningar. Kärnkonventionerna är av yttersta vikt för att skydda arbetstagarna och handelsavtal måste vila på principen att parterna ska respektera de grundläggande rättigheterna enligt dessa konventioner.

EU:s handels- och investeringsavtal med tredje land ska överhuvudtaget inte kunna påverka regler om skydd för arbetstagare i nationella lagar och kollektivavtal eller kollektiva fackliga rättigheter som föreningsrätt, förhandlingsrätt och rätten att vidta stridsåtgärder.

LO/TCO/Saco:s Brysselkontor

LO:s, TCO:s och Sacos gemensamma Brysselkontor har till uppgift att bevaka samarbetet i Europeiska unionen och stödja centralorganisationernas och deras medlemsförbunds arbete för en europeisk politik som motsvarar deras medlemmars intressen och behov.

LO/TCO/Saco:s Brysselkontor

Avenue de Tervueren 15, BE-1040 Bryssel, Belgien

Tel: +32 (0)2 732 18 00

E-post: info@brysselkontoret.se Hemsida: www.fackligt.eu