

# Kollektivavtal

## Vad är ett kollektivavtal?

Ett kollektivavtal är ett skriftligt undertecknat avtal mellan fackförening och arbetsgivare eller arbetsgivarorganisation om vilka anställningsvillkor som ska gälla på arbetsplatsen. Det gäller bland annat löner, lönesättning, ersättningar, arbetstider, ledigheter, semesterlön och andra ting som parterna enats om.

Kollektivavtalet är juridiskt bindande för alla medlemmar i respektive organisation och är därmed lösningen på ett kollektivt problem där många står mot många. För löntagarna vore det mycket sämre att förhandla var och en för sig. Men även för arbetsgivaren är det en klar fördel att bara ha ett avtal som gäller samtliga anställda. Med kollektivavtalet vet arbetsgivaren att alla anställda arbetar när avtalet är underskrivet och inga konflikter hotar produktionen så länge avtalet gäller.

Det är respektive LO-förbund som förhandlar fram och tecknar kollektivavtal med arbetsgivarna.

## Ordning och reda

Starka rikstäckande kollektivavtal skapar ordning och reda på arbetsmarknaden och utgör ett värn för löntagarnas sociala rättigheter gentemot marknadskrafterna. Kollektivavtalet är ett kontrakt mellan två parter på arbetsmarknaden och är rättsligt bindande för medlemmarna i den eller de organisationer som träffar avtalet.

## Kollektivavtalet, lön och den svenska modellen

Kollektivavtalet stärker löntagarnas rättigheter på arbetsplatsen, ger möjlighet till utveckling av arbetslivet samtidigt som det ger skydd mot lönedumpning. Att reglera viktiga delar av arbetsvillkoren liksom alla former av lönevillkor i rikstäckande kollektivavtal är en central del av den svenska arbetsmarknadsmodellen. Vi skiljer oss därmed från de länder som valt lagstiftning istället för kollektivavtal.

I stora delar av Europa bestäms minimilöner av de nationella parlamenten. EU-direktiv på arbetsmarknadens område förutsätts leda till lagstiftning, medan vi i Sverige kan visa att svenska kollektivavtal fungerar väl för implementering av EU-direktiv och därmed kan garantera samma skydd för löntagarna som lagstiftning.

## Politiskt oberoende

Med kollektivavtalsmodellen ändras inte löner och andra viktiga arbetsvillkor varefter majoriteten skiftar i riksdagen. Löntagarna slipper riskera att löneutvecklingen läggs i händerna på politiska partier som står arbetsgivarna och kapitalägarna nära och arbetsgivarna slipper å sin sida riskera att populistiska partier dyker upp med vidlyftiga löften om löneökningar som det inte finns samhällsekonomiska förutsättningar för.

Modellen främjar starka fackliga organisationer med en hög organisationsgrad eftersom löntagarna vet att det ger styrka i förhandlingar och en möjlighet att driva på för solidarisk lönepolitik och jämställda löner. Ur löntagarnas perspektiv är också kollektivavtal en demokratisk väg till inflytande.

## **Kollektivavtalet är gynnsamt även för företagen**

Fördelarna med kollektivavtal är flera också sett ur ett företagsperspektiv. Dels råder fredsplikt under avtalsperioden vilket leder till att produktionen inte avbryts i ständiga konflikter. Dels kan parterna inom en viss sektor förhandla fram pragmatiska lösningar på specifika problem för just den branschen, något som lagstiftaren har svårt att göra då den reglerar villkoren för hela arbetsmarknaden.

Arbetsgivare och anställda har ett gemensamt intresse att värna de överenskommelser som finns i kollektivavtalet. Om man missbrukar varandras förtroende riskerar man att tappa kollektivavtalet som regleringsinstrument och därmed den flexibilitet som behövs för att hitta en balans mellan ekonomisk effektivitet och de anställdas trygghet.

*Hämtat från LOs hemsida:*

*<http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/75DE0E9FBE4C99EEC1257282003D0B0F>*