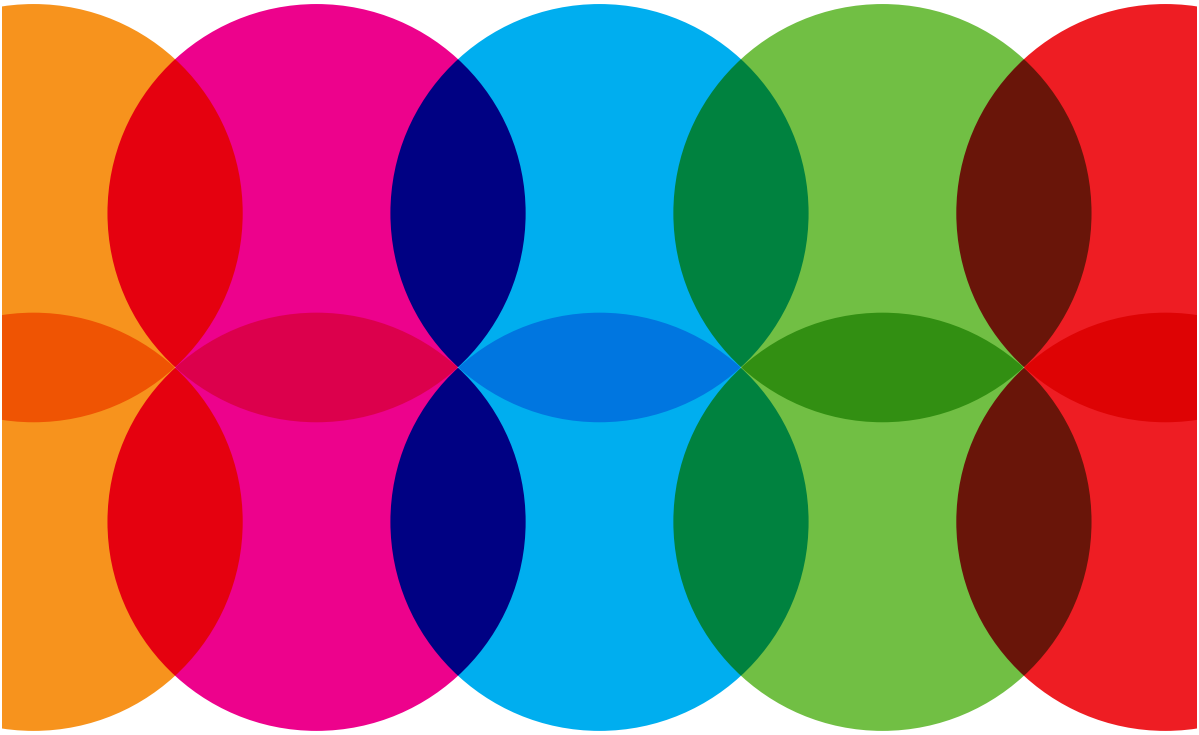
Därför är det bra med kollektivavtal



 Produktion: STs informationsenhet. Tryck: EO Grafiska, oktober 2007. Upplaga: 10 000 ex.
Beställ fler exemplar genom ST Förlag. Tfn: 08-790 52 37. Fax: 08-791 77 08. Webbplats: www.st.org. Ange artikelnr 1140.

Det bästa sättet att förbättra dina anställningsvillkor

Kollektivavtalet är det bästa sättet att fastställa och förbättra anställningsvillkoren för dig och andra anställda. I praktiskt taget varje situation i samband med din anställning innebär kollektivavtalet ett mervärde eller ett förbättrat skydd och stöd. Ofta tänker man inte på det – eller man kanske inte känner till att så är fallet.

Av debatten om kollektivavtal kan man ibland få intryck av att de utgör ett hinder för såväl fler arbetstillfällen som möjligheter för individen att själv påverka sina anställningsvillkor. Oftast är det en argumentation som förs av de som har intresse av att minska de anställdas inflytande. Men även okunskap kan ligga bakom. Kanske är du en av dem som tror att dina egna möjligheter snarare begränsas än stärks genom avtal som gäller alla anställda på en arbetsplats.

Dessa uppfattningar är felaktiga, oavsett om de beror på missförstånd, okunskap eller ett intresse av att minska de anställdas inflytande.

Med den här broschyren vill Fackförbundet ST bidra till att öka kunskapen om kollektivavtalens betydelse. Samtidigt vill vi stimulera till diskussion om hur avtalen ska utvecklas och användas framöver.

Annette Carnhede
Förbundsordförande

Vad är ett kollektivavtal?

Ett kollektivavtal är ett skriftligt avtal mellan en arbetsgivare och en facklig organisation. Det handlar om ”anställningsvillkor eller om förhållande i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare”.

Exempel på frågor som regleras i ett kollektivavtal är lön, semester, anställningstrygghet, uppsägningstid, arbetstider, inflytande, arbetsmiljö, försäkringar och pensioner.

Till skillnad från till exempel ett hyresavtal eller köpeavtal gäller det för många, för ett helt kollektiv, och inte bara för de individer som har skrivit på avtalet. Därav namnet kollektivavtal.

Lag och kollektivavtal

De anställningsvillkor som gäller idag har växt fram på olika sätt och regleras därför olika. Vissa anställningsfrågor regleras i lag, andra i kollektivavtal och i många fall både i lag och avtal. Lagarna ger ett slags grundvärde och kollektivavtalen ett mervärde. Ibland har kollektivavtalen kommit först och lagstiftningen därefter och ibland har det varit tvärtom.

Kollektivavtalen ger bättre villkor är lagen

För vissa anställningsfrågor finns ingen lagstiftning alls, utan villkoren regleras helt i kollektivavtal. Ett exempel på detta är lönefrågor. Utan kollektivavtal skulle alltså arbetsgivaren bestämma helt själv – både vilka löner som ska gälla och om de ska förändras. Detsamma gäller vissa kostnadsersättningar – till exempel sådana som gäller resekostnader och traktamenten.

Inom vissa områden har fack och arbetsgivare först slutit kollektivavtal och därefter har Riksdagen lagstiftat om miniminivåer. Riksdagens tanke med detta är att garantera alla på arbetsmarknaden ett visst grundskydd. Dock är de lagstiftade rättigheterna sämre än de som finns i kollektivavtalen. Ett exempel på detta gäller arbetstidsområdet, veckoarbetstid, förläggning av arbetstid och semester, där kollektivavtalen ger bättre villkor än lagen. Det betyder att om kollektivavtalen togs bort skulle villkoren inom detta område med stor sannolikhet försämras.

En liknande ordning, att kollektivavtal först träffats och sedan har lagstiftningen följt efter, gäller vissa ersättningar, exempelvis sjukersättningar och ersättningar för läkarvård och medicin. Numera innehåller lagarna också här miniminivåer och så finns det varierande mervärden i kollektivavtalen.

Pensioner har en liknande historisk bakgrund. Numera finns grundskydd i lagar och därutöver ger olika pensionsavtal högre pension.

Ibland har lagstiftningen lagt grunden

Det finns också exempel där lagstiftningen först lagt grunden och där facken därefter drivit fram ytterligare förbättringar i kollektivavtal. Exempel på detta är föräldrapenning och föräldraersättning.

Slutligen är arbetsmiljö, anställningstrygghet och diskriminering områden där det numera finns en grundläggande skyddslagstiftning. Den lägger ansvar både på arbetsgivare och fack när det gäller att tillämpa lagstiftningen. I olika avseenden finns också här kollektivavtal som ger tydliga förbättringar för de anställda, inte minst när det gäller trygghetsåtgärder vid neddragningar och uppsägningar.

Olika påverkansmöjligheter

En viktig skillnad mellan lag och kollektivavtal är på vilket sätt du har möjlighet att påverka dem.

Det är Riksdagen som stiftar lagar och du kan vart fjärde år vara med och välja vem som ska sitta i Riksdagen.

Kollektivavtalen kan du påverka som medlem i en facklig organisation. Till exempel genom att välja förtroendevalda, engagera dig på fackliga möten, skriva motioner med mera. Kollektivavtal ändras normalt i samband med avtalsrörelser. Då ställer facket krav på förbättringar, och ibland gör arbetsgivaren motsatsen. Kraven gäller alltid lönen, men ofta också andra frågor som till exempel trygghet, arbetsmiljö och arbetstid.

Därför är kollektivavtal bra för dig

Om det saknas kollektivavtal på din arbetsplats beslutar din arbetsgivare ensidigt om lön, arbetstid, övertids- och ob-ersättning, inflytande, utveckling med mera. Du kan visserligen försöka få in olika villkor och förmåner i ditt anställningsavtal, liksom när eventuella löneökningar ska diskuteras, men i slutänden har du bara att tacka ja eller nej till det som arbetsgivaren föreslår.

Facket sluter kollektivavtal och ser till att de efterlevs

På en arbetsplats där det finns kollektivavtal är det facket som sluter avtal med arbetsgivaren. Vid en kollektivavtalsförhandling måste parterna komma överens, annars blir det inget avtal. Vid en sådan förhandling är alltså parterna likvärdiga, till skillnad från till exempel förhandlingar enligt medbestämmandelagen då arbetsgivaren själv bestämmer om man inte kommer överens.

Det finns ingen myndighet som övervakar att kollektivavtalen efterlevs. Detsamma gäller för flera av de arbetsrättslagar som finns, till exempel anställningsskyddet. Att se till att avtal och lagar följs är därför ett fackligt ansvar och därmed en av STs viktigaste uppgifter. Ett fackligt inflytande är avgörande, både för att åstadkomma avtal och för att se till att avtalen efterlevs.

Ett gemensamt agerande genom starka fackliga organisationer innebär alltid större möjligheter att skapa bra utrymmen för löneökningar och goda anställningsvillkor än vad varje enskild individ har. Naturligtvis ökar dessutom möjligheterna att åstadkomma bra villkor i avtalen för en facklig organisation med många medlemmar. Det är svårare för en arbetsgivare att säga nej till krav som ställs av många anställda gemensamt.

Avtalen utvecklas mot att ge större inflytande för individen

Kollektivavtalen omfattar alla på arbetsplatsen. De skyddar dig från att diskrimineras i de frågor som avtalen reglerar och stärker din ställning och dina möjligheter till inflytande.

Kollektivavtalen utvecklas i riktning mot att ge dig större möjligheter att utveckla och påverka din egen situation. De ger en grundtrygghet så att du själv, inom ramen för och med stöd av kollektivavtalen, kan diskutera och komma överens om lön och andra villkor med din arbetsgivare.

I vissa fall reglerar avtalen särskilt att en lösning ska eller kan nås genom en direkt överenskommelse mellan dig och din chef. Samtidigt regleras då vad som gäller om ni inte kommer överens. Detta kan till exempel gälla vid lönesättning och frågor som gäller din utveckling.

Fackets roll blir mer stödjande, informerande och rådgivande

ST arbetar för att, genom kollektivavtalen, ständigt förbättra medlemmarnas löner, anställningsvillkor och inflytande. En del i detta är att förbättra och stärka varje medlems möjlighet till inflytande över anställningsvillkoren och den egna lönen.

Det innebär att facket ska kunna företräda dig som är medlem på samma sätt som tidigare, men också kunna ge dig stöd att föra din egen talan. De fackliga företrädarnas roll på arbetsplatsen utvecklas till att bli mer stödjande, informerande och rådgivande.

Några exempel på vad som regleras i nuvarande kollektivavtal

Arbetstiden, det vill säga under vilka tider och hur många timmar man ska arbeta. Villkor för flextid regleras i lokala kollektivavtal.

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist finns både ekonomisk ersättning och olika åtgärder för att underlätta för den som sagts upp att få nytt arbete. Stödet kan bland annat vara ersättning för kostnader för utbildning, hjälp att starta eget, längre uppsägningstid och möjlighet till tidigare pensionsavgång.

Antalet semesterdagar, utöver de 25 dagar som finns i semesterlagen. Inom myndighetsområdet innebär kollektivavtalet att de anställda har mellan 28 och 35 dagars semester.

Ta reda på vad som står i det kollektivavtal som gäller där du jobbar!

Att lön ska betalas ut och när den ska betalas ut, det vill säga normalt månadsvis. I Sverige finns ingen lagstiftning om lön, till exempel minimilöner.

Högre pension, både vid ålderspension och sjukpension, än vad lagen garanterar. Ålderspensionen blir i genomsnitt cirka 3 000 kr högre per månad tack vare kollektivavtal.

Lönehöjningar för individen och när lönehöjning ska ske. De centrala kollektivavtalen innehåller också oftast en garanti att alla som omfattas av avtalet ska ha en viss minsta löneökning under avtalsperioden.

Ersättning utöver den lagstadgade vid sjukdom och föräldraledighet. Kollektivavtalen medför att ersättningen normalt blir 10 procent mer än de lagstiftade ersättningarna.

Ersättning för övertid, ob, jour, beredskap med mera.

Därför är kollektivavtal bra för arbetsgivaren och samhället

Den svenska modellen utgår från tanken att det är parterna på arbetsmarknaden som bäst avgör vilka villkor som ska tillämpas i arbetslivet. Lagstiftarens, det vill säga Riksdagens, uppgift är att skapa förutsättningar så att parterna kan fullgöra sina uppgifter – inte att ta över detta ansvar eller att detaljreglera arbetsmarknaden.

Den grundläggande tanken är att förhandling är det bästa sättet för två parter att komma överens när de har olika åsikter i en fråga – inte att någon bestämmer på den andres bekostnad. Detta förutsätter ett system med jämbördiga parter, och här har lagstiftningen medverkat till att skapa rimliga spelregler för att det ska fungera.

Ökad produktivitet i stället för lönedumpning

Kollektivavtalen innebär att löne- och villkorsnivåer hålls uppe. Avtalen innebär ett skydd mot ensidiga lönesänkningar. Därmed behöver inte anställda bjuda under varandra för att få ett jobb. De företag som vill överleva och utvecklas måste öka produktiviteten, det vill säga bli bättre, i stället för att försämra de anställdas villkor. Enligt många samhällsekonomer är detta en nyckel till Sveriges starka ekonomiska ställning. Istället för att använda lönedumpning som ett konkurrensmedel har de svenska företagen tvingats satsa på kvalitet och effektivitet.

Stabilitet, förutsägbarhet och tydliga spelregler

Det finns flera skäl till att kollektivavtal är bättre än att Riksdagen lagstiftar eller att arbetsgivaren bestämmer.

Det är till exempel svårt att via lagstiftning utforma regler som är anpassade till alla de olika behov och förutsättningar som finns inom olika delar av arbetsmarknaden. Lagstiftning är ett instrument som är alltför stelbent och trubbigt för att kunna ersätta de branschanpassade kollektivavtalen.

Alternativet med ensidiga arbetsgivarbeslut skulle medföra missförhållanden, missnöje, störningar, strejker med mera. Detta skulle alla förlora på, såväl företag som anställda.

Kollektivavtalen ger stabilitet på arbetsmarknaden genom att skapa arbetsfred under avtalsperioden, förutsägbarhet och tydliga spelregler. Arbetsgivaren vet vad som gäller under avtalsperioden och vilka kostnader avtalet medför.

Reglernas efterlevnad blir god eftersom parterna själva har skapat dem och har ett gemensamt ansvar för att de tillämpas på avsett sätt.

Tips om var du kan läsa mer

På STs Lön- och avtalswebb kan du läsa mer om varför det är så viktigt med kollektivavtal.

Ytterligare material om kollektivavtalet finns på TCOs webbplats www.tco.se under publikationer. Där hittar du bland annat:

- *Grunden läggs i kollektivavtalet*
- *Kollektivavtal – så funkar det*

Artikelnr 1140

Fackförbundet ST
Box 5308, 102 47 Stockholm
Besök: Sturegatan 15
Telefon: 08-790 51 00 Fax: 08-24 29 24 ST Direkt: 020-578 578
E-post: st@st.org Webbplats: www.st.org