



Valtakunnansovittelijan toimisto
Riksmädlarens byrå
National Conciliator's Office

Om medling i arbetstvister i ett läge där ett allmänt bindande kollektivavtal inte längre finns

Februari 2022



Bilder: Pixaby



Alternativa sätt att ordna anställningsvillkoren i ett företag

- I branschen har funnits ett förbundsvist, allmänt bindande kollektivavtal
- Arbetsgivarföreningen slutar sin verksamhet och i branschen ingås inte längre förbundsvisa kollektivavtal
- Det förbundsvisa kollektivavtalets giltighet upphör

Exempel

KOLLEKTIVAVTAL FÖR DEN MEKANISKA
SKOGSINDUSTRIN

23.2.2020–31.12.2021



Alternativa sätt att ordna anställningsvillkoren i ett företag

- De anställningsvillkor som tillämpas i ett företag bestäms av lagar och enskilda anställningsavtal samt eventuella kollektiva lokala avtal
- Alternativa sätt att ordna anställningsvillkoren:
 - a) Företaget kan avtala om anställningsvillkoren med hela personalen eller med dess valda representant
 - b) Företaget kan enligt sin direktionsrätt bestämma om anställningsvillkor eller praxis som ska gälla för alla anställda (personalguide / personalhandbok)
 - c) Företaget kan ingå ett s.k. företagsvist kollektivavtal med fackföreningen. Inom den mekaniska skogsindustrin har Industrifacket beslutat att det företräder de anställda i branschen, dvs. lokala fackavdelningar har inte avtalsbefogenhet



Företagsvist kollektivavtal och arbetsfred

- Parterna i ett företagsvist kollektivavtal är företaget och fackförbundet/fackavdelningen (inom den mekaniska skogsindustrin Industrifacket (föreskrivs i stadga)).
- Att följa ett kollektivavtal innebär också att fredsplikt på arbetsplatsen måste iakttas. Efterlevnaden av fredsplikten övervakas av fackavdelningen (den huvudförtroendevalda) och fackförbundet.
- När det gäller ett företagsvist kollektivavtal kan fackförbundet ställas till svars också för enskilda anställdas uppträdande om det försummat sin skyldighet att övervaka deras uppträdande.



Fredsplikt och meddelande om arbetsinställelse

Modell för ordnande av anställningsvillkoren i företaget	Fredsplikt	Meddelande om arbetsinställelse (fackförbundet/-avdelningen)
a) Företaget avtalat om anställningsvillkoren tillsammans med hela personalen eller med en av den vald representant	Ej fredsplikt	Möjlig under anmälningstiden 14 dygn
b) Företaget fastslagit alla anställningsvillkor och all praxis gällande de anställda på grundval av sin direktionens rätt (personalguide / personalhandbok)	Ej fredsplikt	Möjlig under anmälningstiden 14 dygn
c) Företaget ingått ett företagsvist kollektivavtal med fackföreningen	Fredsplikt under avtalsperioden	Meddelande om arbetsinställelse inte möjligt



Meddelande om arbetsinställelse → medling

- Förlikningsmannen vidtar ofördröjligen åtgärder som hen finner ändamålsenliga för medling i tvisten (9 § i lagen om medling i arbetstvister).
- Förlikningsmannen diskuterar med parterna (anmälaren och företaget).
- Förlikningsmannen kallar vid behov dessutom parterna till ett möte som de måste delta i. På mötet går man igenom meddelandet om arbetsinställelse och skälet eller skälen till tvisten.
- Om anställningsvillkoren ordnats enligt 3 (a/b/c) och en part meddelar att hen inte förhandlar om kollektivavtalet med den som meddelat om arbetsinställelsen bedömer förlikningsmannen om förutsättningar finns att fortsätta medlingen.
- Förlikningsmannen fortsätter/fortsätter inte medlingen beroende på om förutsättningar för medling finns.
 - Medlingen grundar sig på förhandlingar mellan parterna. Om vilja att förhandla saknas finns det knappast heller förutsättningar för lyckad medling.



