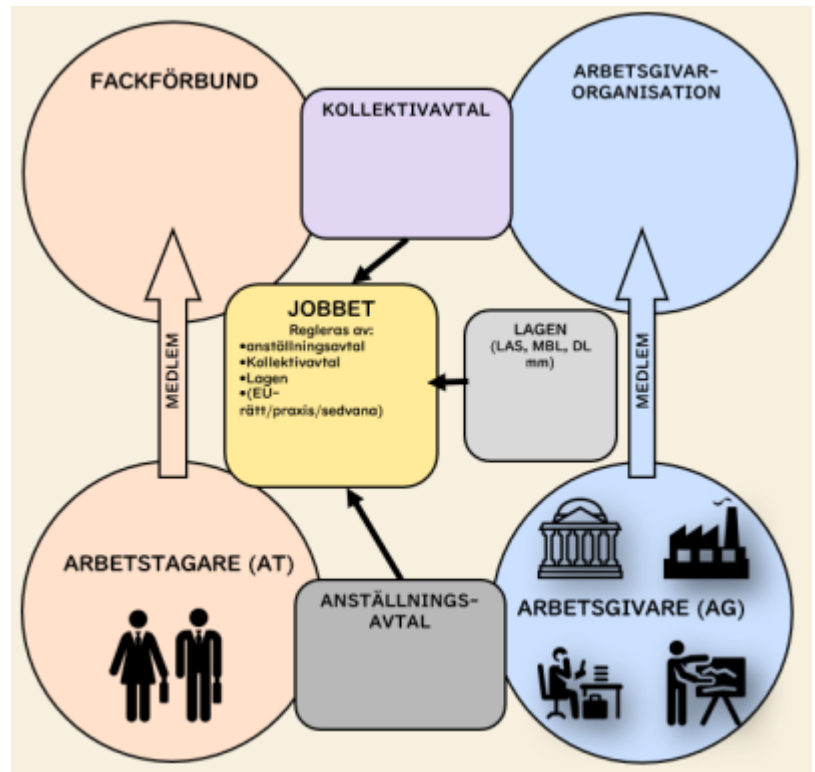


Arbetsrätt

Arbetsrätt - Lag om anställningsskydd - Medbestämmandelag - Diskrimineringslag

Introduktion

Arbetsrätten är ett område i juridik som styr relationen mellan **arbetsgivare** och **arbetstagar**. Syftet med arbetsrätten är att skapa en balans mellan arbetsgivarens behov av att bestämma över och organisera verksamheten och arbetstagarens behov av trygghet och rimliga villkor i arbetslivet.



I takt med att **arbetsmarknaden** förändras – genom exempelvis digitalisering, gig-ekonomi och internationell arbetskraft – utvecklas också arbetsrätten. För att få en samlad bild av arbetstagarers rättigheter och skyldigheter på arbetsmarknaden måste man ha koll på en lång rad lagar och andra regler och avtal. Framför allt det som heter kollektivavtal.

Arbetsmarknaden består av arbetsgivare och arbetstagar. Förenklat kan man säga att arbetsgivaren på denna marknad söker arbetskraft, och arbetstagar erbjuder sin arbetskraft. Parterna möts i ett avtal, och relationen mellan parterna regleras, utöver detta alltså på flera andra håll (se bild).

Arbetsrätten delas in i två huvudsakliga områden:

- **Individuell arbetsrätt** – reglerar enskilda anställningsavtal och frågor som anställningsformer, arbetstid, lön, semester och uppsägning.
- **Kollektiv arbetsrätt** – handlar om förhållandet mellan arbetsgivare och fackföreningar, samt hur kollektivavtal reglerar villkor för anställda. Här ingår Medbestämmandelagen (MBL) och regler om stridsåtgärder som strejk.

För den enskilda arbetstagar regleras jobbet i flera olika källor. Som arbetstagar ingår man ett **anställningsavtal** med en arbetsgivare, men det innehåller inte sällan bara den viktigaste

informationen. Utöver den finns inte sällan ett **kollektivavtal** som styr arbetet. Som enskild arbetstagare omfattas man av ett kollektivavtal om man själv är medlem i en fackförening (för det mesta gäller samma regler även om inte är ansluten till ett fackförbund).

På arbetsrättens område finns det många olika lagar. I detta moment kommer vi att fokusera på tre stycken, **lag om anställningsskydd (LAS)**, **medbestämmandelag (MBL)** och **diskrimineringslag (DL)**.

Lagen om anställningsskydd (LAS)

LAS är en av hörnstenarna i den svenska arbetsrätten. Lagen syftar till att skydda arbetstagare mot orättvisa uppsägningar och avskedanden, och reglerar villkoren för anställning och uppsägning. LAS fastställer arbetstagarens rätt till förvarning om uppsägning, rätten till återanställning under vissa förhållanden, och specificerar de regler som måste följas vid kollektiva uppsägningar.

Medbestämmandelagen (MBL)

MBL är en lag som reglerar förhållandet mellan arbetsgivare och de fackföreningar som representerar arbetstagarna. Lagen ger arbetstagarna rätt till inflytande över arbetsplatsen och deras arbetsförhållanden genom sina fackföreningar. MBL innehåller bestämmelser om förhandlingsskyldighet, vilket innebär att arbetsgivaren måste förhandla med de fackliga organisationerna innan viktiga beslut som påverkar arbetstagarnas villkor fattas.

Diskrimineringslagen (DL)

Diskrimineringslagen syftar till att förebygga och förhindra diskriminering på arbetsplatsen. Lagen förbjuder diskriminering på grund av kön, transsexuell identitet eller uttryck, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, och ålder. Diskrimineringslagen ställer krav på arbetsgivare att aktivt arbeta för att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett de ovan nämnda grunderna. Lagen kräver också att arbetsgivare vidtar åtgärder mot trakasserier och att de arbetar förebyggande mot diskriminering.

Den svenska modellen

Den svenska arbetsmarknaden kännetecknas av ett starkt fokus på **kollektivavtal** mellan arbetsmarknadens parter (fackförbund och arbetsgivarorganisationer). Dessa avtal reglerar inte bara löner och arbetsförhållanden, utan även rättigheter och skyldigheter för både arbetsgivare och arbetstagare. Modellen bygger på principen om självreglering med minimal statlig inblandning, där **fredsplikt** under avtalstiden och starka fackliga organisationer är centrala komponenter.

Fackförening och arbetsgivarförbund

Sverige har (tillsammans med Danmark och Finland) världens högsta fackliga organisationsgrad, vilket haft stor betydelse för arbetsrättens utformning.

En fackförening är en förening för arbetstagare. Syftet är att med en samlad röst kunna förhandla och sätta press på arbetsgivare. Arbetsgivare kan i vissa fall också organisera sig i föreningar, arbetsgivareförbund.

Dessa organiseras i sin tur på olika nivåer. Vissa fackföreningar och arbetsgivareförbund finns på nationella nivå och andra på lokal nivå (se bild).

Arbetsgivarorganisation	Arbetstagarorganisation
Nationella branschöverskridande avtal	
Svenskt Näringsliv	LO
Sveriges Kommuner & Landsting (SKL)	SACO
	TCO
Nationella förbundsavtal	
Svensk Handel (medlem i Svenskt Näringsliv)	Handelsanställdas förbund (medlem i LO)
Reglerar lön, arbetstid, semester mm. Avtalstid är normalt 1-3 år. Ofta skrivet som ramavtal, vilket innebär att om lokala förbund vill komma överens om detaljer kan det gå bra.	
Lokala avtal	
Enskilda arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen (avdelningar, fackklubbar) på ett visst företag	

Mellan dessa parter träffas det som kallas för kollektivavtal, som har en stor påverkan på arbetsmarknaden och enskilda arbetstagares villkor. Det viss del är tex LAS dispositiv. Regler i lag kan ändras genom kollektivavtal.

I detta moment kommer vi framöver inte fokusera på kollektivavtal, utan fortsatt fokus kommer att vara på lagstiftning. Men det är viktigt att förstå att en komplett bild över en arbetstagares rättigheter och skyldigheter får man först när man tar hänsyn även till eventuella kollektivavtal

Historisk tillbakablick

Svensk arbetsrätt har sina rötter i den industriella revolutionens genomslag under 1800-talet. De första fackföreningarna bildades som en reaktion på de nya arbetsförhållandena, vilket ledde till en organiserad arbetsmarknad. År 1906 blev decemberkompromissen en milstolpe, där arbetsgivarna erkände de anställdas rätt att organisera sig i fackföreningar. Ett viktigt steg i utvecklingen av den svenska modellen var Saltsjöbadsavtalet från 1938, som undertecknades mellan Landsorganisationen (LO) och Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF). Detta avtal markerade början på en era av samarbete och förhandlingslösningar på arbetsmarknaden, med en betoning på arbetsfred och minskade arbetskonflikter. Saltsjöbadsavtalet etablerade principer för hur arbetsmarknadens parter skulle lösa tvister och reglera arbetsförhållanden genom kollektiva förhandlingar och avtal, vilket har varit grundläggande för den svenska modellens fortsatta utveckling.

From:
<https://www.juridik.kristiansen.nu/> - **Juridik på gymnasiet**

Permanent link:
<https://www.juridik.kristiansen.nu/doku.php?id=arbetsraett:introduktion&rev=1741082128>

Last update: **2025/03/04 09:55**

