

Arbetsrätt

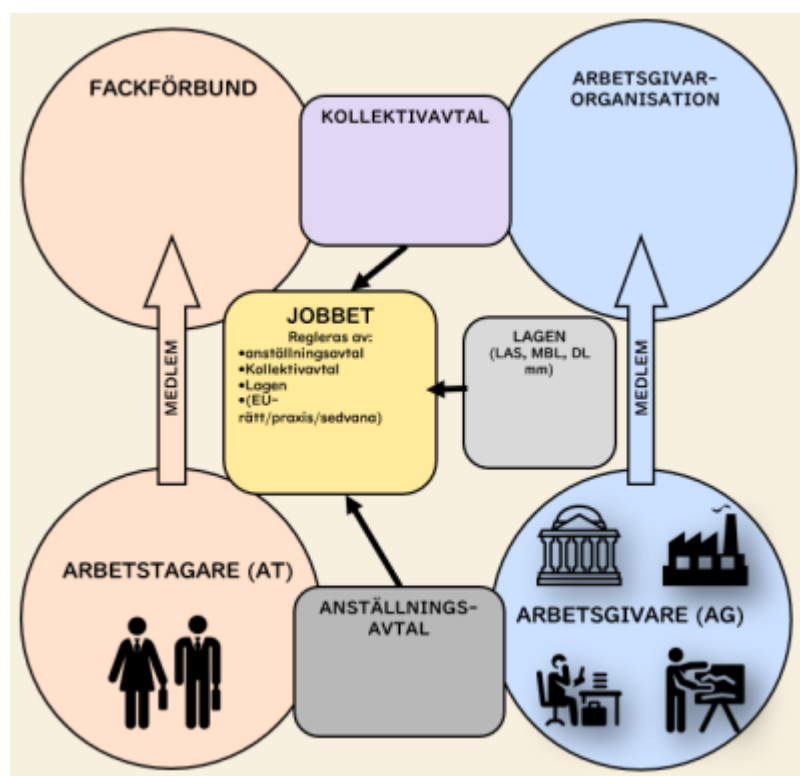
Arbetsrätt - Lag om anställningsskydd - Medbestämmandelag - Diskrimineringslag

Introduktion

Arbetsmarknaden består av arbetsgivare och arbetstagare. Dessa möts i avtal, anställningar, och relationen mellan dessa regleras i en lång rad lagar, regler och kollektivavtal (se bild).

För den enskilda arbetstagaren regleras jobbet i flera olika källor. Som arbetstagare 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).

Till sist gäller en rad lagar som reglerar den enskilda arbetstagarens relation med arbetsgivare. Det är främst i denna del vi kommer befinna oss för detta moment.



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 lagen 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.

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://juridik.kristiansen.nu/> - **Juridik på gymnasiet**

Permanent link:

<https://juridik.kristiansen.nu/doku.php?id=arbetsraett:introduktion&rev=1708527026>

Last update: **2024/02/21 14:50**

