***”Vi lovar och försäkrar att aldrig någonsin under några omständigheter arbeta för lägre lön eller på sämre villkor än det vi nu lovar varandra.*  
*Vi lovar varandra detta i den djupa insikten att om vi alla håller detta löfte så måste arbetsgivaren uppfylla våra krav!”***

En bild som visar klädsel, byggnad, text, person

Automatiskt genererad beskrivning

Innan [fackföreningarnas framväxt](https://www.so-rummet.se/kategorier/fackforeningarnas-framvaxt) fanns få lagar som reglerade förhållandena i arbetslivet, så för ungefär 150 år sedan bestämde arbetsgivarna i stort sett allting på arbetsplatserna i Sverige. Arbetslösheten vad hög, fattigdomen hög samt förhållandena på arbetsplatserna kunde vara eländiga, arbetsdagarna var ofta mellan 12–16 timmar långa, 6 dagar i veckan. Anställningstrygghet saknades helt.

Om någon betraktades som sjuk, inte ansågs tillräckligt arbetsam eller uppfattades som uppstudsig kunde denne få sparken, utan uppsägningstid eller förvarning. Eftersom arbetarnas familjer ofta bodde i lägenheter som tillhörde arbetsgivaren blev de också̊ vräkta om de blev uppsagda.

Arbetarna insåg så småningom att det enda sättet att få det bättre var att hålla ihop. Därför började de mot slutet av 1800-talet att organisera sig för bättre arbetsvillkor, bättre löner och 8 timmars arbetsdag. De bildade fackföreningar för att med gemensamma krafter få det bättre på arbetsplatserna. Samtidigt började de samla in pengar bland medlemmarna till arbetslöshetskassor och sjukkassor för att solidariskt kunna stödja dem som blivit av med jobbet eller blivit sjuka.

Med ett sådant grundskydd gick det att undvika att arbetarna sålde sitt arbete till lägre lön än vad man gemensamt kommit överens om. När de som var fackligt organiserade hade fått de flesta av sina kollegor att gå̊ med i fackföreningen var de starka nog att kräva förbättringar av sin arbetsmiljö̈, sina arbetstider och sina arbetsvillkor. Annars hotade de med [strejk](https://www.so-rummet.se/fakta-artiklar/strejker-forr-och-idag). Om tillräckligt många personer gick ihop kunde detta vara ett effektivt verktyg. Men i början var det svårt.

Många arbetsgivare tog under pågående strejk in oorganiserade arbetare - så kallade strejkbrytare - och det blev ofta oroligheter när de fackligt organiserade arbetarna försökte hindra strejkbrytarna från att komma in på arbetsplatserna.

Den första fackföreningen bildades 1846 - Typografiska föreningen. Typograferna bildade sedan 1886 det första rikstäckande svenska fackförbundet, Svenska Typografförbundet. Därefter bildades Landsorganisationen, LO år 1898. Organiseringen bland arbetarna ledde till att också arbetsgivarna bildade organisationen [Svenska Arbetsgivarföreningen](https://www.so-rummet.se/kategorier/svenska-arbetsgivareforeningen-saf) (SAF)

Det fackliga arbetet tvingades genomgå allvarliga motgångar också, speciellt i den så kallade storstrejken 1909. Arbetarnas styrka var inte tillräcklig och storstrejken fick avbrytas utan att man fått igenom de krav man hade. Många arbetarfamiljer vräktes och fackliga aktivister svartlistades av arbetsgivarna. Svartlistning var en vanlig metod som arbetsgivaren använde sig av för att se till att fackligt aktiva inte skulle kunna få ett nytt jobb.

En annan tragisk motgång inträffade när militär sköt fem personer till döds och sårade ytterligare fem vid en demonstration i Ådalen 1931. Händelserna i Ådalen där de [strejkande](https://www.so-rummet.se/fakta-artiklar/strejker-forr-och-idag) protesterade mot att arbetsgivaren under pågående konflikt hade tillkallat strejkbrytare för att utföra lastning och lossning av ett fartyg *(en strejkbrytare är någon som utför arbete i stället för den som strejkar)*. Denna händelse fick stor betydelse för samhällsdebatten och medförde ökat stöd för de fackliga kraven.

En bild som visar utomhus, himmel, personer, häst

Automatiskt genererad beskrivning

Strejkerna blev i längden dyra för arbetsgivarna och gjorde det svårt för dem att hålla igång verksamheten, och göra vinst, utan ordinarie personal. De satte sig därför ner med de fackliga företrädarna för att förhandla och gick med på att minska sina krav för att få tillbaka arbetarna till jobbet.

Det var under sådana omständigheter de svenska kollektivavtalen växte fram. Avtalen gav arbetstagarna bättre villkor och arbetsgivarna slapp oroa sig för strejker eller andra stridsåtgärder under den tid då avtalen gällde. Ett kollektivavtal är ett skriftligt avtal mellan arbetsgivarorganisation eller arbetsgivare och arbetstagarorganisation som reglerar löner och arbetsvillkor.

Det första kollektivavtalet i Sverige anses ha skrivits under i Stockholm 1869.

Kollektivavtalen började som lokala uppgörelser och gällde sedan för hela landet och en hel bransch. År 1938 slöts Saltsjöbadsavtalet, det avtalet slöts mellan parterna SAF (Svenska Arbetsgivareföreningen) och LO (Landsorganisationen) på arbetsmarknaden. Detta avtal ledde till en lång period utan strejker och mer förhandlingar. Något som än idag är en viktig del i det som brukar kallas ”den svenska modellen”. Inom modellen har fackförbunden och deras medlemmar bara möjlighet att strejka innan ett avtal skrivits under eller när avtalet gått ut, och arbetsgivaren måste följa det som står i avtalet under hela avtalstiden.

Delar av innehållet i kollektivavtalen har omvandlats till lagstiftning som ska gälla alla arbetstagare - även på arbetsplatser som saknar kollektivavtal, dessa arbetsplatser styrs dessutom av andra lagar och föreskrifter.

Det fackliga arbetet har drivit fram mycket av det skydd och de rättigheter som anställda idag har på den svenska arbetsmarknaden. Utan ansvarstagande arbetsgivare och stöd från det politiska systemet hade den svenska arbetsmarknadsmodellen inte blivit verklighet. Fortfarande finns mycket kvar att göra för att få till en arbetsmarknad där alla arbetstagare kan känna sig trygga med sin arbetssituation.

Idag handlar de fackliga kraven delvis om andra saker än vad de gjorde för 100 år sedan, men frågor som arbetsmiljö, anställningsvillkor och lön är fortsatt viktiga. Men frågan om hur unga ska komma in på arbetsmarknaden och att stötta dem som har jobb i deras framtida utveckling i sina yrken är också viktiga frågor för dagens fackförbund. Samt hur personer med deltids- och visstidsanställningar ska kunna känna trygghet i sitt arbetsliv. Vissa fackförbund försöker även organisera papperslösa och personer som hamnat utanför den vanliga arbetsmarknaden i Sverige.

**Viktiga Årtal**

Under 1900-talet har de fackliga organisationerna, i samarbete med det socialdemokratiska partiet, steg för steg lyckats flytta fram arbetarnas positioner på arbetsplatsen och i samhället.

**1888** skomakargesällerna, som tillsammans med skrädderi- och textilarbetarna,så småningom blev Beklädnads, sluter sig samman.  
Svenska Jern- och Metallarbetareförbundet bildas.

**1905** Det första rikstäckande kollektivavtalet på svensk arbetsmarknad träffas inom verkstadsindustrin. Under drygt fyra månader lockoutas nästan alla av förbundets 18 000 medlemmar från sina arbetsplatser. Konflikten gäller krav på minimilöner och kollektivavtal mellan Jern- och Metallarbetareförbundet och Verkstadsföreningen. Konflikten slutar med seger för metallarbetarna.  
I avtalet regleras arbetstiderna, föreningsrätten erkänns och en förhandlingsordning inrättas.  
  
**1906** Parterna på arbetsmarknaden kommer i den så kallade decemberkompromissen överens om de fackliga rättigheterna: medlemmarnas rätt att organisera sig och rätten att verka för sitt fack på arbetsplatsen. Arbetsgivarna får samtidigt ”rätt att leda och fördela arbetet, att fritt antaga och avskeda arbetare samt använda arbetare oavsett om dessa är organiserade eller ej”. *(Arbetsledningsrätten är inte oinskränkt utan påverkas av lagar, kollektivavtal och praxis. Det kan till exempel handla om fackförbundens rätt till inflytande genom medbestämmandelagen. Arbetsgivaren får inte heller utöva arbetsledningsrätten godtyckligt eller på ett sätt som strider mot god sed.)*  
  
**1909** SAF utfärdar omfattande lockoutvarsel, LO svarar med storstrejk. En långvarig lågkonjunktur leder bland annat till lönesänkningar, men strejken misslyckas. LO tappar en tredjedel av sitt medlemsantal. Grov- och Fabriks förlorar nära fyra femtedelar av sina medlemmar. Jern- och Metalls tillgångar förbrukas och nära hälften av medlemmarna lämnar förbundet.   
  
**1913** Jern- och Metallarbetareförbundet ändrar namn till Svenska Metallindustriarbetareförbundet.

**1928** Lagen om kollektivavtal skrivs och Arbetsdomstolen inrättas. Därmed gäller fredsplikt under avtalsperioderna.  
  
Arbetsdomstolen reglerar tvister om kollektivavtalet.  
  
**1936** Lagen om förenings- och förhandlingsrätt stiftas.   
Föreningsrätten innebär att arbetstagaren kan tillhöra och verka för en fackförening utan att för den skull bli utsatt för diskriminerande åtgärder från arbetsgivarens sida.  
Förhandlingsrätten ger parterna rätt att förhandla med varandra.  
  
**1938** Saltsjöbadsavtalet sluts. Ett huvudavtal mellan LO och SAF om förhandlingsordning i tvistefrågor och regler för hur samhällsfarliga konflikter ska hanteras.  
Reglerna om förbud mot stridsåtgärder mot neutralt utanförstående, så kallad tredje man, undantar bland annat sympatiåtgärder.

**1960** LO drev 1960 igenom att de särskilda kvinnolönerna skulle avskaffas. Det var ett viktigt steg i den långa kampen för lika lön för lika arbete.

Av avtalsuppgörelsen framgår att LO och SAF var ense om principen om att lika lön bör gälla för likvärdig arbetsinsats. Denna princip hade sin utgångspunkt i arbetsmarknadskommitténs kvinnoutredning från 1950. Kvinnolönetarifferna fasades sedan ut under perioden 1960–1964.

**1976** Reglerna om föreningsrätt, kollektivavtal, fredsplikt och medling överförs till medbestämmandelagen, MBL. Lagen innehåller också nya bestämmelser för ökat arbetstagarinflytande över arbetslednings- och företagsledningsfrågor. MBL är den centrala lagen inom svensk arbetsrätt.

**1997** Industriavtalet träder i kraft och blir med tiden en hörnsten för lönebildningen i Sverige. Parterna inom industrin insåg att det behövde en ny ordning på arbetsmarknaden, annars fanns risk för ökad politisk inblandning i avtalsrörelsen. Syftet var att skapa ordning och reda i förhandlingarna. Initiativet till överläggningarna inom industrisektorn togs av LO-förbunden med Metall i spetsen samt SIF och CF.

**2005** Industrifacket och Metall tar den 23 november beslut om att bilda ett gemensamt förbund, IF Metall.  
  
**2006** IF Metall startade sin verksamhet den 1 januari.

**I mars 2009** tecknade IF Metall ett ramavtal ”krisavtal” om permittering och utbildning med flera arbetsgivarorganisationer. Därmed undviker man uppsägningar och kan bevara den svenska industrins konkurrenskraft, så att man den dag det vänder snabbt kan komma tillbaka i arbete.

Bakgrunden till avtalet är att 2008 och 2009 hade vi en stor ekonomisk kris i Sverige vilket drabbade industrin väldigt hårt. Industriarbetarna betalade ett högt pris för den ekonomiska krisen, både i form av arbetslöshet samt ökad otrygghet. 20–25 procent av IF Metalls medlemmar var arbetslösa. IF Metall jobbade hårt med att försöka få regeringen att sätta in åtgärder men inget hände.

 I efterhand räknar man att 12 000 uppsägningar har undvikits genom avtalet.

**Den 29 april 2010** säger Teknikföretagen upp Industriavtalet. Teknikföretagens vd, Anders Narvinger säger så här om anledningen till uppsägningen ”Ett av de två viktiga syftena med Industriavtalet – att främja industrins konkurrenskraft – har inte varit utgångsläget för avtalsförhandlingarna inom industrin. Facken inom industrin har accepterat att Industriavtalet institutionaliserats om från att vara normbildande på sina egna villkor, till att vara verktyg för inhemskt skyddade sektorers löneanspråk. Denna utveckling startade redan vid förra avtalsrörelsen och accentuerades i år.” TEKO arbetsgivarna följer efter och säger upp avtalet den 12 september 2010.

**Den 1 juli 2011** träder ett nytt Industriavtal i kraft och ersätter det gamla från 1997. Avtalet förstärker och breddar parternas arbete för att utveckla svensk industri. Det förstärker också industrins lönenormerande roll genom tydligare syfte och inriktning och delvis nya regler för förhandlingarna.

**I november 2013** beslutade IF Metall att godkänna förslaget om korttidsarbete vid krisläge. Korttidsarbete är ett system som innebär att arbetstagare vid en djup ekonomisk kris kan gå ned i arbetstid och där staten bidrar till en del av lönesumman.

 IF Metall har tillsammans med Teknikföretagen även kommit fram till ett kompletterande avtal om korttid utan statligt stöd. Detta har ingen gräns när det gäller hur mycket tid arbetstagaren kan gå ner, men inkomsten får inte minskas med mer än 12 procent. Korttidsavtal utan statligt stöd kräver en lokal överenskommelse.

Bakgrunden till att IF Metall och Teknikföretagen tar initiativ till korttidsarbetsavtalet är finanskrisen 2008–2009. I Europa fanns redan system som sattes in för att rädda jobben. I Sverige försvann uppåt 100 000 industrijobb.

**13 juni 2016**

Ett nytt Industriavtal gäller från den 13 juni 2016. Avtalet ersätter det tidigare Industriavtalet från 2011 som i sin tur ersatte avtalet från 1997 som varit en hörnsten för lönebildningen i Sverige. Det nya Industriavtalet breddar parternas gemensamma arbete för att utveckla svensk industri och det förstärker industrins lönenormerande roll.

**4 december 2020**

Den 4 december 2020 tecknade IF Metall och Kommunal, tillsammans med PTK och Svenskt Näringsliv, en överenskommelse om ett nytt huvudavtal för trygghet, omställning och anställningstrygghet.

IF Metall har valt att ansluta sig till partsöverenskommelsen om trygghet, omställning och anställningsskydd. Det innebär att vi är med i förhandlingarna mellan parterna och politiken om framtidens LAS.

**2022**

Ett nytt huvudavtal mellan LO och Svenskt näringsliv träder i kraft 1 oktober.