



LÄRARHANDLEDNING

Schyssta villkor på arbetsplatsen

arena skolinformation



INLEDNING

Syfte och avsändare

Fyra filmer om arbetslivet med tillhörande lärarhandledning är producerat av Arena Skolinformation, en del av Arenagruppen, i nära samarbete med ett antal fackförbund. Syftet med materialet är att ge elever på gymnasieskolan en fördjupad bild av några arbetsmiljöproblem på dagens arbetsmarknad.

Målgruppen för materialet är framför allt elever på gymnasieskolans yrkesprogram, men även de högskoleförberedande programmen kan använda materialet med stor behållning.

Tips! Ett sätt att bearbeta fakta kring arbetsmiljöfrågor och vilka lagar och regler som gäller där är att arbeta med Arena Skolinformationens material *Arbetsmiljö*. Materialet kan gratis laddas ned eller beställas här:

www.arbetslivskoll.se/larare/vart-material/materialet-arbetsmiljo-2/

Fyra filmer med lärarhandledningar

Materialet består av fyra korta filmer om arbetsmiljö som var och en behandlar ett speciellt tema kring arbetsmiljö.

Film 1 – Mobbing på arbetsplatsen. Den första filmen handlar om Linda som blev mobbad under tolv år på sin arbetsplats. Filmen belyser delar av de kränkningar som hon fick utstå samt belyser det mönster som uppstår på en arbetsplats där mobbing och kränkningar finns.

Film 2 – Hot och våld på arbetsplatsen. Filmen tar upp en situation där en person uppträder våldsamt på ett socialkontor och hotar en socialsekreterare.

Film 3 – Säkerhet på arbetsplatsen. Här får vi möta Emilia som var med om en allvarlig arbetsplatsolycka i den malmgruva hon arbetade i.

Film 4 – Schyssta villkor på arbetsplatsen. Vi får träffa personer som berättar om konsekvenserna de upplevt av att känna otrygghet i sin anställning. Vi får också höra om hur Jamshid och hans arbetskamrater förbättrade arbetsmiljön på sin arbetsplats.

Varje film är omkring sex minuter lång och belyser ett autentiskt fall. Till varje film finns ett material i lärarhandledningen som gör det möjligt för eleverna att bearbeta och fördjupa sig i temat.

Tanken är att man tillsammans först ser på filmen för att sedan arbeta vidare med valda delar av innehållet i lärarhandledningen. Filmerna finns att ladda ner/streama från www.arbetslivskoll.se

Innehållet i lärarhandledningen

Materialet i lärarhandledningen innehåller uppgifter som gör det möjligt för eleverna att bearbeta varje film/tema på olika sätt. Det går att variera arbetsformerna utifrån de behov och förutsättningar som finns i klassen.



Diskutera innehållet i filmen

Alla filmer inleds med några frågor i syfte att bearbeta innehållet i filmen. Här kan det vara lämpligt att inventera förkunskaper och låta eleverna diskutera och bidra med egna erfarenheter. Frågorna är sorterade under tre rubriker.

Förtydliga. Inledningsvis finns frågeställningar som kan användas för att förtydliga innehållet i filmen. Vad handlade den om? Vem drabbades och hur tänker eleverna kring det specifika fallet?

Problematisera. Därefter presenteras ett antal frågeställningar som problematiserar innehållet i filmen. Här lyfts perspektivet till en mer generell nivå, och eleverna kan arbeta med temat på en mer övergripande nivå. Att koppla det som händer till andra situationer: Vad finns det för lagar och riktlinjer som reglerar det aktuella arbetsmiljöproblemet? osv.

Egna erfarenheter. Avslutningsvis ges några frågor där eleverna kan bidra med egna erfarenheter från praktik eller andra arbetsplatser. Tanken är att de ska ges möjlighet att tolka filmens tema till det egna yrket. Tanken med frågematerialet är att du som lärare ska kunna bearbeta filmen på olika sätt, göra ett urval som du anser passar bäst för elevgruppen.

Faktablad

Till varje tema finns ett faktablad med en sammanfattning om vad som gäller för det aktuella temat, det handlar om definitioner av olika begrepp, vilka regler och riktlinjer som reglerar just det här området samt information om ansvar och hur man som anställd ska agera. Syftet med faktabladet är att eleven snabbt ska få hjälp att förstå och tolka det regelverk som finns kring det aktuella temat.

Tre case

Varje film utgår från ett autentiskt fall, vilket är bra då det är ett bra sätt att konkretisera problemet. Till varje film finns tre korta ”case”, berättelser, som gör det möjligt att bredda perspektivet och arbeta med andra fall inom temat. Varje case avslutas med ett antal diskussionsfrågor som både förtydligar och problematiserar händelserna i caset samt det övergripande temat på olika sätt.

Ta reda på mer

Avslutningsvis finns en sida med information om lämpliga länkar för att ta reda på mer om temat. Eleverna uppmanas att ta reda på mer om vad som gäller för just deras yrkesinriktning. Här ges också ett förslag på en checklista som kan användas för att ta reda på mer om det aktuella temat vid exempelvis praktik o dyl.

Kopplingar till kursplaner

I lärarhandledningen finns ett avsnitt med kopplingar till aktuella kursplaner. Utöver hänvisningar till ämnen inom olika yrkesprogram redovisas de kopplingar som kan göras till ämnet samhällskunskap. Hänvisningar ges till generella formuleringar gällande lagar och bestämmelser samt kunskapskrav där eleven förväntas känna till och kunna anpassa arbetsuppgifter till gällande lagar och bestämmelser.

Förslag på lektionsupplägg

En lektion, 45–60 minuter

1. Välj film på www.arbetslivskoll.se

Film 1 – Mobbning på arbetsplatsen

Film 2 – Hot och våld på arbetsplatsen

Film 3 – Säkerhetsarbete på arbetsplatsen

Film 4 – Schyssta villkor på arbetsplatsen

2. Titta på filmen tillsammans eller låt eleverna se den hemma som läxa.

3. Gör ett urval av frågor till filmen så att eleverna ges möjlighet att bearbeta och diskutera innehållet i den aktuella filmen. Här är det viktigt att ta vara på deras förkunskaper och eventuellt plocka upp delar som det kan vara lämpligt att fördjupa sig ytterligare i. Arbeta gärna i mindre grupper och låt grupperna redovisa för varandra, avsluta och sammanfatta i helklass.

4. I samband med att eleverna arbetar med innehållet i filmen kan det vara lämpligt att dela ut och låta eleverna ta del av faktabladet. Där finns en del förklaringar och begreppsdefinitioner och hänvisningar till gällande riktlinjer som ger eleverna underlag till mer kvalitativa diskussioner. Här kan det vara på sin plats att eleverna går ut på internet och söker mer fakta kring vad som gäller i det aktuella fallet, till exempel besöker arbetsmiljöverkets webbsida.

2–3 lektioner

5. Arbeta vidare med casen. Dela in klassen i mindre grupper och låt dem läsa och arbeta med de olika casen. Gör ett urval av frågorna och låt eleverna ta fram förslag på lösningar och idéer för hur de skulle agera i de olika situationerna. Här är det lämpligt att de hämtar ytterligare information om vad som gäller för deras yrke.

6. Låt eleverna presentera caset för övriga i klassen, därefter redovisa sina svar på de frågor de arbetat med.

7. Den som vill ha ett underlag för bedömning kan låta använda sig av sina kunskaper för att sammanfatta arbetet. Utgå från de lagar och riktlinjer som gäller i det aktuella fallet och låt dem resonera kring hur individer/grupper kan påverka eller påverkas på olika sätt.

Vidare fördjupning, praktikplats

8. Använd de avslutande delarna och låt eleverna fördjupa sig i det aktuella temat när de är ute på praktik. Låt dem sammanfatta en rapport om hur det ser ut på den arbetsplats de har praktiserat på.

KOPPLINGAR TILL KURSPLANERNA

Samhällskunskap

Ämnet samhällskunskap har tydliga kopplingar i form av kunskaper om mänskliga rättigheter samt hur det fungerar på arbetsmarknaden. Den som vill använda uppgifterna för bedömningar enligt kunskapskraven kan utgå från:

- Händelserna i filmen *påverkar och påverkas av* individer, grupper och samhällsstrukturer,
- Eleven analyserar orsaker och konsekvenser av händelser i filmen samt argumenterar för lösningar och egna åsikter.

Samhällskunskap 1a1 50 p

Förmågor som eleverna ska ges möjlighet att träna:

Kunskaper om demokrati och de mänskliga rättigheterna såväl de individuella som de kollektiva rättigheterna, samhällsfrågor, samhällsförhållanden samt olika samhällens organisation och funktion från lokal till global nivå utifrån olika tolkningar och perspektiv.

Kunskaper om historiska förutsättnings betydelse samt om hur olika ideologiska, politiska, ekonomiska, sociala och miljömässiga förhållanden påverkar och påverkas av individer, grupper och samhällsstrukturer.

Centralt innehåll

- De mänskliga rättigheterna; vilka de är, hur de förhåller sig till stat och individ och hur man kan utkräva sina individuella och kollektiva mänskliga rättigheter.
- Arbetsmarknad, arbetsrätt och arbetsmiljö. Arbetsmarknadens parter, deras olika roller och betydelse för samhällsutvecklingen. Arbetsmarknadens sätt att fungera, anställningsvillkor.

Kunskapskrav för e

- Eleven kan också **översiktligt** redogöra för de mänskliga rättigheterna. I sin analys förklarar eleven **enkla** samband och drar **enkla** slutsatser om likheter och skillnader mellan olika samhällens organisation. Dessutom kan eleven dra **enkla** slutsatser om hur nutida samhällsförhållanden, exempelvis arbetslivets utveckling, påverkar och påverkas av individer, grupper och samhällsstrukturer.
- Eleven kan analysera samhällsfrågor och identifiera **någon** orsak och konsekvens. I analysen diskuterar eleven **översiktligt** orsakerna och konsekvenserna samt möjliga lösningar på samhällsfrågorna. Eleven kan ge **enkla** argument för sina ståndpunkter och värderar med **enkla** omdömen andras ståndpunkter.

Programgemensamma ämnen

Vad gäller de programgemensamma ämnena så handlar det i stor utsträckning om att ha kunskaper om de lagar och riktlinjer som gäller för de olika yrkesinriktningarna. I de fall man vill använda uppgifter för bedömningar är det viktigt att eleverna har haft möjlighet att ta reda på mer om vad som gäller för just deras yrkesinriktning.

Centralt innehåll några exempel

- Lagar och andra bestämmelser som reglerar arbetet inom branscherna.
- Bestämmelser och praxis när det gäller arbetsmiljö, säkerhet och yrkesetik inom sociala verksamheter.

Kunskapskrav några exempel

- I arbetet redogör eleven för lagar och andra bestämmelser som reglerar arbetet. Dessutom arbetar eleven utifrån de krav på säkerhet och miljö som reglerar arbetet.
- Eleven redogör för olika lagar och andra bestämmelser som styr verksamheterna och tar utgångspunkt i dem i sitt arbete.
- Dessutom motiverar eleven sina val med hänsyn till hälsa, miljö och ekonomi samt utifrån lagar och andra bestämmelser.
- Arbetet utförs i enlighet med lagar och andra bestämmelser.

Exempel på programfördjupningar från några yrkesförberedande program

Barn- och fritidsprogrammet

Fritids och friskvårdsverksamheter 200 p

- Lagar, förordningar och andra riktlinjer som styr fritids- och friskvårdsverksamheter.
- Bestämmelser och praxis när det gäller arbetsmiljö, säkerhet och yrkesetik.

Socialt arbete 200 p

- Lagar, förordningar, internationella överenskommelser och riktlinjer för sociala verksamheter.
- Bestämmelser och praxis när det gäller arbetsmiljö, säkerhet och yrkesetik inom sociala verksamheter.

Sociologi 100 p

- Innebörden av integritet, social kontroll, segregering och marginalisering.
- Diskriminering, jämställdhet och likabehandling.

Bygg- och anläggningsprogrammet

Ämne – Bygg och anläggning

Undervisningen i ämnet hälsa ska ge eleverna förutsättningar att utveckla följande:

- Förmåga att arbeta säkert med hänsyn till hälsa, arbetsmiljö och ergonomi.

Kurs – Bygg och anläggning 1

- Arbetsmiljö, hälsa, ergonomi och säkerhet samt riskbedömningar för arbetsuppgifterna.

Industritekniska programmet

Ämne – Människan i industrin

- Kunskaper om förebyggande systematiskt arbetsmiljöarbete och förmåga att ingripa vid olyckstillbud.

Kurs – Människan i industrin 1

- Introduktion till lagar och andra bestämmelser som reglerar produktion, företag och arbetsmarknad, till exempel bestämmelser om arbetsmiljö, anställningsskydd och arbetsrätt samt miljöbestämmelser och medbestämmandelagen.
- Förebyggande systematiskt arbetsmiljöarbete.

Vård- och omsorgsprogrammet

Ämne – Hälsa

Undervisningen i ämnet hälsa ska ge eleverna förutsättningar att utveckla följande:

- Kunskaper om arbetsmiljöns betydelse för hälsan samt förmåga att medverka till goda arbetsförhållanden.

Kurs – Ergonomi

- Arbetets och arbetsmiljöns påverkan på människors hälsa.

Examensmål

De tolv yrkesförberedande programmen har alla arbetsmiljö som en viktig del i utbildningen. I examensmålen finns formuleringar om hur frågor kring arbetsmiljö ska behandlas. Här nedan följer en genomgång av formuleringarna kring arbetsmiljö i examensmålen på de yrkesförberedande programmen.

Examensmål på yrkesförberedande program

Barn- och fritidsprogrammet

Arbetsmiljö- och arbetsorganisationsfrågor ska ingå i utbildningen för att förebygga arbetsskador och för att främja god hälsa.

Bygg- och anläggningsprogrammet

Utbildningen ska ge kunskaper om arbetsmiljöregler och säkerhetsbestämmelser.

El- och energiprogrammet

Säkerhetsfrågor är av yttersta vikt för arbete inom de olika yrkesområdena. Utbildningen ska därför leda till att eleverna blir väl förtrogna med nationella och internationella överenskommelser om teknologi, informationssäkerhet, standarder, arbets säkerhet och arbetsmiljö.

Fordons- och transportprogrammet

Utbildningen ska utveckla elevernas kunskaper om nationella och internationella överenskommelser, lagar och andra bestämmelser inom valt yrkesområde. Dessa kunskaper är till exempel viktiga för att skapa en bra arbetsmiljö och förebygga arbetsskador.

Handels- och administrationsprogrammet

Utbildningen ska ge kunskaper om arbetsrätt, arbetsmiljö och diskrimineringsfrågor i arbetslivet.

Hantverksprogrammet

Eleverna ska lära sig ett serviceinriktat förhållningssätt och att utföra arbetet med kvalitet och ansvarskänsla samt att kunna arbeta enligt gällande arbetsmiljölagar och föreskrifter.

Hotell- och turismprogrammet

Arbetsmiljö- och arbetsorganisationsfrågor ska ha en central plats i utbildningen för att förebygga arbetsskador och för att främja god hälsa.

Industritekniska programmet

Inom området industriteknisk produktion ska utbildningen ge kunskaper om arbetets organisation, produktionsekonomi, resursanvändning samt systematiskt arbetsmiljöarbete.

Naturbruksprogrammet

Arbetsmiljöfrågor ska ha en central plats i utbildningen för att förebygga arbetsskador och främja god hälsa.

Restaurang- och livsmedelsprogrammet

Utbildningen ska även ge kunskaper i arbetsmiljö, försäljning, service, hygien, näringslära, specialkost och alkoholservice.

VVS- och fastighetsprogrammet

Utbildningen ska ge eleverna kunskaper om arbetsmiljöregler och säkerhetsbestämmelser samt kännedom om nationella och internationella bestämmelser som gäller för yrket.

Vård- och omsorgsprogrammet

Utbildningen ska ge kunskaper och insikter om arbetsmiljöns betydelse för fysisk, psykisk och social hälsa samt om hur man kan samverka för att skapa goda och jämlika arbetsförhållanden.

FILM 4

Schyssta villkor på arbetsplatsen



Diskutera innehållet i filmen

FÖRTYDLIGA

Linda – personlig assistent

- Var arbetade Linda och vad hade hon för arbetsuppgifter?
- Linda säger att jobbet hon hade fick henne att känna sig stressad och otillräcklig. Varför då? Vilka känslor beskriver hon?
- Linda berättar att de ofta var underbemannade på arbetet. Vad innebar det för Linda och hennes kollegor?
- Linda ifrågasatte de ohållbara arbetsvillkoren på ett möte, vilka konsekvenser fick det?
- Vilka konsekvenser får otrygga anställningar för personalen och företagen, enligt Linda?
- Ungefär hur många personer mellan 16–24 år har ett mer eller mindre tillfälligt jobb? Varför ser det ut så tror du?

Linnea – butiksanställd

- Var arbetade Linnea och vad hade hon för arbetsuppgifter?
- I butiken hade de anställda kontrakt som gav dem minst 50 procent, med möjlighet till fler "tilläggsstimmar" vid behov. Vilka problem innebar deltidanställningen för Linnea och hennes kollegor?
- "Här har jag inget mer att hämta", säger Linnea. Varför valde hon att säga upp sig och gå vidare?
- Ge exempel på konsekvenser som de otrygga anställningarna bidrog till på Linneas arbetsplats.
- Hur ska ett företag behandla sin personal för att fungera bra, enligt Linnea?

Jamshid – undersköterska

- Var arbetar Jamshid och vad har han för uppgifter?
- Vad krävs för att de anställda ska kunna göra ett riktigt bra jobb, enligt Jamshid.
- Vilka problem och brister fanns på hans arbetsplats?
- Hur gjorde han och kollegorna för att lösa situationen?
- Vad är viktigast för att göra ett bra jobb, enligt Jamshid?

PROBLEMATISERA

- Ge exempel på några typiska saker på en arbetsplats som skapar otrygga anställningsvillkor.
- Hur tycker du att man ska göra för att hantera en otrygg anställning? Ska man acceptera och köra på eller försöka säga ifrån med risk för obehagliga konsekvenser?
- Hur tycker du att de tre personerna i filmen hanterade sin situation? Skulle de ha kunnat göra på något annat sätt tycker du?
- Arbetsgivaren har givetvis ett stort ansvar för vilka anställningsformer och villkor som erbjuds. Varför tror du att en arbetsgivare väljer att ge de anställda otrygga anställningar? Vad tjänar de på det? På kort sikt? På lång sikt?
- På vilket sätt kan facket agera för att hjälpa till att skapa en tryggare situation för personerna i filmen?

EGNA ERFARENHETER OCH REFLEKTIONER

Börja med att besvara frågorna utifrån dina egna tankar och erfarenheter från arbetslivet.

Sammanfatta, jämför och diskutera sedan era erfarenheter i mindre grupper.

1. Har du själv varit med om att arbeta på en arbetsplats med otrygga anställningsformer? Vilka fördelar och nackdelar fanns det med de villkoren?
2. Har du erfarenheter från någon arbetsplats där de anställda har engagerat sig för att förändra något? Till exempel arbetstider, scheman eller brister i arbetsmiljön. Vad gjorde de? Hur gick det?
3. Hur ser det ut i den bransch ni ska arbeta i? Diskutera hur ni tänker kring arbetsvillkoren och de anställningsformer som ni kan tänkas möta. Gör en lista i varje grupp på tänkbara problem som ni kan stöta på.

Följ upp och jämför gruppernas listor i helklass.

Reflektera kring hur de upplevda problemen kan undvikas eller i alla fall minimeras. Vem ska göra vad?

- Staten – lagar
- Arbetsmiljöverket
- Arbetsgivaren
- Facket
- Arbetstagaren

Otrygga anställningar

Det samhälle vi lever i har förändrats oerhört bara under de senaste tjugo åren. I dag lever vi i ett så kallat 24-timmars-samhälle. Det innebär att många av samhällets funktioner ska vara tillgängliga dygnet runt 365 dagar om året. Det innebär att fler av oss måste arbeta på obekväma tider, nätter och helger. Den svenska arbetsmarknaden påverkas alltså i högsta grad av samhällets förändringar.

Anställningsformer

Sammanfattningsvis kan man säga att det finns två typer av anställningsformer: **Tillsvidareanställning** och **tidsbegränsad anställning**. Huvudregeln är att tillsvidareanställningar är det som ska gälla. Tidsbegränsade anställningar, till exempel provanställning eller vikariat, är alltså undantag från huvudregeln. Vilka tidsbegränsade anställningar som är tillåtna finns bestämt i lagen om anställningsskydd som förkortas LAS.

Tillsvidareanställning

Det som förr kallades att ha ett "fast jobb" är det vi i dag kallar tillsvidareanställning. Det är den tryggaste anställningsformen det går att ha. Denna anställning fortsätter tills du själv eller din arbetsgivare säger upp dig. Uppsägningstiden är minst en månad, och beroende på hur länge man varit anställd så ökar månaderna. Det innebär att du slutar arbetet en månad efter att du eller din arbetsgivare sagt upp dig. Uppsägningstiden kan också se olika ut beroende på vilket kollektivavtal din arbetsgivare är ansluten till.

Tidsbegränsad anställning

Tidsbegränsad anställning innebär att du har ett kontrakt för en anställning som sträcker sig från ett startdatum till ett slutdatum. Du vet med andra ord när ditt arbete ska ta slut redan när du börjar. Det innebär vanligen att du bokas in för den faktiska arbetstiden som bestäms efter arbetsgivarens behov. Det kan handla om två månader, eller några timmar en dag.

Följande tidsbegränsade anställningsformer är tillåtna enligt lagen om anställningsskydd, LAS:

VIKARIAT är en anställningsform för att ersätta en person som är borta från jobbet på grund av till exempel sjukdom, semester, tjänstledighet och så vidare. Det måste framgå i anställningsavtalet vem vikarien ersätter.

ALLMÄN VISSTIDANSTÄLLNING är en tidsbegränsad anställning, arbetsgivaren behöver inte uppge några särskilda skäl till varför den är tidsbegränsad.

Det innebär att det som ofta i dagligt tal kallas **timanställning**, **sms-anställning** eller att arbeta som **timvikarie** är samma sak som att ha en **tidsbegränsad anställning**.

SÄSONGSANSTÄLLNING är en typ av tidsbegränsad anställning för arbeten som bara kan utföras under en viss tid på året, till exempel snöskottning, bärplockning eller turistverksamhet.

Provanställning

En provanställning får sträcka sig över högst sex månader och om inget meddelas under denna tid övergår den automatiskt i en tillsvidareanställning. Om du tidigare varit anställd hos samma arbetsgivare och utfört samma uppgifter, till exempel som vikarie, kan arbetsgivaren inte tillämpa provanställning för samma typ av arbete, den anses redan ha "prövat" dig. Vid en provanställning ska man ha lön. Att "provjobba" utan lön som ibland förekommer hos oseriösa arbetsgivare är inte samma sak som en provanställning.

Ha det på papper

Det är alltid bra att få ett skriftligt anställningsbevis. Är anställningen längre än tre veckor är arbetsgivaren skyldig enligt lag att ge ett skriftligt avtal. Där ska det bland annat framgå vilken lön, anställningsperiod, arbetstider och övriga villkor som gäller. Anställningsavtalet är till hjälp både för dig och arbetsgivaren, då vet båda vad som gäller och vad man kommit överens om.

Be om att få ta med dig anställningsbeviset hem och läs igenom det i lugn och ro innan du skriver under. Då har du möjlighet att ta reda på mer om du är osäker på vad det betyder. Till exempel kan det vara bra att gå igenom avtalet med den fackliga representanten på arbetsplatsen, de har kunskaper om gällande kollektivavtal.

Se upp med så kallade "solskensavtal", som innebär att arbetsgivaren vill att man bara jobbar när solen skiner och att man ska stanna hemma eller bli hemskickad när det regnar, och inte få någon lön. Har man blivit lovad ett arbetspass ska man också få betalt för det.

Från tidsbegränsad anställning till tillsvidareanställning

Om du haft en tidsbegränsad anställning från och till under fem år hos samma arbetsgivare och den sammanlagda tiden du varit anställd, antingen i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år eller som vikarie i sammanlagt mer än två år, övergår det automatiskt till en tillsvidareanställning.

Anställning inom bemanningsföretag

Bemanningsanställda är en yrkesgrupp som blivit vanligare i dag. Det innebär att den anställde är anställd av ett bemanningsföretag som sedan erbjuder sina tjänster till andra företag. Som anställd är du med andra ord inte anställd på det företag du arbetar på och det innebär ofta att du kan få flytta runt mellan olika företag under olika långa tidsperioder.

Heltid eller deltid

Som huvudregel är den ordinarie arbetstiden för en heltidstjänst 40 timmar per arbetsvecka, undantag kan göras från denna regel till exempel genom bestämmelser i kollektivavtalet som arbetsgivaren är ansluten till.

Heltid respektive deltid definierar hur hög sysselsättningsgrad den aktuella tjänsten har. Man kan vara tillsvidareanställd och arbeta heltid eller deltid, men man kan också ha en tidsbegränsad anställning och då arbeta heltid eller deltid.

Lagen om anställningsskydd (LAS)

Lagen om anställningsskydd är en av de viktigaste lagarna i det som kallas arbetsrätten. Lagen gäller alla arbetstagare förutom arbetstagare som:

- Har en företagsledande eller därmed jämförlig ställning.
- Tillhör arbetsgivarens familj.
- Är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll.
- Är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller i utvecklingsanställning.
- Är anställda i gymnasial lärlingsanställning.

I lagen finns regler för hur det ska gå till när någon anställs och när någon sägs upp. I lagen om anställningsskydd regleras arbetsgivarens rätt att säga upp eller avskeda anställda. Lagen ger till exempel tidigare anställda företrädesrätt till återanställning under vissa förutsättningar. Om det finns ett kollektivavtal på en arbetsplats är det vanligt att avtalet ersätter och/eller kompletterar lagens regler. Anställningsformer, turordningsregler vid uppsägning och företrädesrätt för återanställning är andra saker som tas upp i lagen.

Kollektivavtal

Ett kollektivavtal är ett skriftligt avtal mellan arbetsgivare och anställdas fackliga organisationer, som reglerar till exempel löner, arbetstider, semester, sjuklön, pension, försäkringar, inflytande och uppsägningar. Många regler och bestämmelser på arbetsmarknaden gäller dessutom bara om det finns kollektivavtal. Kollektivavtalen kan vara små och lokala och gälla för en särskild arbetsgivare eller arbetsplats, eller stora och rikstäckande och gälla för alla arbetsplatser i hela landet inom en speciell bransch.

Fler och fler otryggt anställda i dag

Det säger sig självt att en tidsbegränsad anställning är otryggare än en tillsvidareanställning. I och med att du inte vet hur din arbetssituation kommer att se ut när arbetet tar slut är det svårt att planera för framtiden. Det kan till exempel vara svårt att få hyra en egen lägenhet eller ta lån för att köpa en bostad. Om du dessutom arbetar på timmar kan det behövas flera arbeten samtidigt för att kunna gå runt. Från arbetsgivarens håll är det ofta ekonomiska skäl som framhålls när det handlar om varför de anställer tidsbegränsat. De vill inte riskera att ha "för många" anställda. Det anknyter till det andra argumentet som är flexibilitet. I och med att en del av arbetsstyrkan är visstidsanställd kan man anpassa antalet anställda snabbare utifrån olika situationer.

I en rapport från Statistiska centralbyrån, SCB, från 2015 framkommer det att 17 procent av de anställda i dag är visstidsanställda. Det är med andra ord nästan 700 000 människor i Sverige i dag som är visstidsanställda. Kvinnor och unga är överrepresenterade. I åldern 16–24 är 52 procent av dem som har ett jobb visstidsanställda. Det är inte bara den enskilda individen med otrygg anställningsform som drabbas av stress och oro över framtiden, ny forskning visar att hela klimatet på arbetsplatsen påverkas negativt om andelen otrygga anställningar ökar.

Vilket ansvar har arbetsgivaren?

Enligt Arbetsmiljöverkets nya föreskrift AFS 2015:4 som träder i kraft i mars 2016 har arbetsgivaren ansvar att se till att chefer och arbetsledare har kunskaper om hur man förebygger och vad man kan göra för att handskas med villkor på arbetsplatsen som leder till att de anställda blir stressade och mår dåligt. Att till exempel arbetstidernas förläggning inte leder till ohälsa, där ökade risker finns i till exempel nattarbete, delade arbetspass eller förväntningar på att ständigt vara nåbar. Det ansvar arbetsgivaren har när det gäller anställning styrs främst av LAS och eventuella kollektivavtal för den aktuella arbetsplatsen.

Vad händer om arbetsgivaren bryter mot lagen?

LAS är det som i första hand styr arbetsgivaren att agera på ett korrekt sätt. Om arbetsgivaren bryter mot LAS vid till exempel en uppsägning kan det bli fråga om att uppsägningen ogiltigförklaras eller om en ekonomisk kompensation i form av ett skadestånd för den drabbade.

Hur ska jag agera om jag eller andra drabbas?

Det är viktigt att dokumentera allt det som gäller ens anställning. Det är utifrån den dokumentationen det finns möjlighet att hävda sin rätt gentemot arbetsgivaren. Det är också ett viktigt underlag för de fackliga representanter som ska företräda en. Det som alltid ska sparas är anställningsbevis, lönespecifikationer och liknande. Det kan också vara viktigt att dokumentera de arbetstider man arbetat genom att spara scheman, mejl, sms och liknande och att föra anteckningar kring vilka tider arbetet bedrivits.

Vad kan min fackförening göra?

På din arbetsplats finns ett lokalombud från din fackförening. Denne kan du alltid kontakta för information om vad som gäller och för att få hjälp när något redan hänt. Många fackföreningar driver också nationellt opinionsarbete för att påverka politiker och arbetsgivare för att få en tryggare arbetsmarknad.

PROVJOBET

Said är 20 år och har precis tagit studenten från hotell- och restaurangprogrammet, med bra betyg. Said är verkligen nöjd med sin utbildning och nu är han sugen på att komma ut och jobba på riktigt. De första sommarmånaderna var lite kärva, Said sökte några arbeten och skickade sitt cv till ett flertal arbetsgivare utan resultat. Men så en dag i slutet på sommaren får han kontakt med en nyöppnad restaurang som ligger i stadens centrum. Perfekt tänker Said, det där skulle verkligen vara ett bra jobb för mig. Han kollar till och med upp att restaurangen är ansluten till kollektivavtal.

Said sitter ner med restaurangchefen och får följande erbjudande.

”Kul att se dig, Said. Fina betyg! Vi tror att du skulle passa bra här på vår nya restaurang, det kommer ju att bli full fart nu till helgen. Vi hade tänkt att du ska få ”provjobba” hos oss den första veckan, utan lön. Det blir som en rullande anställningsintervju, och då får du chans att visa vad du kan och vad du går för. Efter provjobbet sitter vi ner och skriver kontrakt, diskuterar vilken lön som kan bli aktuell framöver och sånt där, om allt har funkat som det ska. Men, jag vill gärna ha besked nu, det är ju rätt många som sökt jobbet om du förstår vad jag menar.”



FRÅGOR ATT DISKUTERA

1. Vad tycker du att ska Said göra? Ta jobbet eller inte? Vad kan han göra?
2. Om Said tar provjobbet – vad kan han vinna/förlora på det?
3. Om Said inte tar provjobbet – vilka konsekvenser kan det få?
4. Finns det något som heter att ”provjobba”? Är det lagligt för en arbetsgivare att låta någon jobba gratis om man skrivit på ett kollektivavtal?
5. Hur skulle arbetsgivaren gjort tycker du? Vad säger kollektivavtalet?
6. Varför tror du att arbetsgivaren gör så här?
7. Läs mer om ett liknande fall: Vad hände i det fallet? www.folkbladet.nu/797383/kan-man-provata-gratis

VEM VÅGAR STÄLLA KRAV?

Mischa och Bobbo bor i en mellanstor stad mitt i Sverige och de är goda vänner sedan länge då de har gått i samma klass på gymnasiet. De umgås även en hel del på fritiden eftersom de har samma fritidsintresse. Förra året lyckades Mischa få en tillsvidareanställning på den stora butiken i utkanten av staden. Ett perfekt jobb, heltid, avtalsenlig lön och bra villkor.

För några månader sedan lyckades även Bobbo få anställning på samma företag, det var verkligen bra för Bobbo då han sökt en mängd jobb utan resultat. Men han fick inte någon tillsvidareanställning, i stället erbjuds han ett deltidsvikariat på 20 timmar i veckan (halvtid) under fyra månader. För att få ihop fler timmar är han så kallad inringningsvikarie, det betyder att han får hoppa in på kort varsel och vikariera för någon som är sjuk, eller om det behövs extra hjälp vid hög arbetsbelastning. Bobbo får ett sms med någon dags varsel, och då gäller det att svara på en gång annars tar någon annan vikarie timmarna. Ibland får han ihop bra med timmar, andra veckor blir det inte mer än de 20 timmar som finns i halvtidstjänsten. Det betyder att lönen är olika för varje månad, det kan skilja fler tusen kronor.

Mischa och Bobbo träffas ofta i fikarummet och pratar om arbetet, fritiden och framtiden.



FRÅGOR ATT DISKUTERA

På vilket sätt påverkas Mischa och Bobbo av sina anställningar? Vem har störst möjlighet att göra saker i livet? Här är några saker som kom upp i förra veckan. Diskutera och resonera kring vilka möjligheter de ha att ta del av följande händelser.

- De tillhör samma kompisgäng som ofta hittar på olika saker. Nu har kompisgänget bestämt att de ska åka utomlands för att vandra en vecka.
- Båda har en partner som de trivs med. Partnern vill gärna att de åker på semester över jul, till släktingarna där hemma.
- Båda bor i andra hand och de vill verkligen hitta en egen lägenhet. I veckan fick de erbjudanden om lägenheter i det nybyggda bostadsområdet utanför staden.
- Stämningen bland personalen har blivit sämre på sista tiden, det är dags att säga ifrån, någon måste informera chefen för att få i gång ett samtal. En förbättring måste till. Vem har minst att riskera på att ta ett samtal med chefen och ställa krav?

ATT SKAPA BÄTTRE VILLKOR

- Varför gör arbetsgivaren så här tror du? Vem förlorar på det? Vem kan agera och göra något så att det blir bättre? Arbetsgivaren? Mischa? Bobbo? Facket? Diskutera.
- Vilket är mest effektivt om man vill skapa förändring för bättre villkor? Kämpa på egen hand eller gå ihop flera och göra det gemensamt? Diskutera och resonera om fördelar och nackdelar med att kämpa själv eller tillsammans.

Röster från osäkra arbetsplatser

Här följer några röster från unga som har osäkra anställningar inom olika yrken. Välj ett eller flera citat och diskutera.

- Försök beskriv hur arbetssituationen ser ut utifrån det som framgår av citatet. Vad är det för typ av anställningsform? Vilka problem ger personen uttryck för?
- Vilka konsekvenser kan det leda till?
- Vad kan man göra för att skapa en förbättring? Vem kan göra något?
- Hur tänker du kring att arbeta under liknande förhållanden?

"Inför varje månad är det helt kaos för att få ihop jobbscheman. Jag har inte råd att säga nej till jobb, kan bli jobb på kvällar, helger, med mera."

"En ledig dag är aldrig en ledig dag utan snarare en dag utan arbete. Jag kan aldrig koppla av på riktigt."

"Varje vecka är det oklart hur många timmar man får jobba. Ibland sover jag med mobilen för att inte missa samtal från arbetsgivaren. Man vill ju inte hamna utanför listan på de som kan jobba."

"Jag kallas 'ring och springpojke', jag får ta de timmar jag får. Då försöker jag hela tiden prestera 100 procent för att få arbetsgivaren att förstå att jag är värd att anställa."

"Man vill ju inte lägga sig i eller ställa för höga krav för då det kan slå tillbaka på mig själv. Då kanske de inte ringer och då får jag inget jobb alls och det är ju ännu värre."

"Arbetsgivaren utnyttjar otryggheten. Det råder en hel del sexism på jobbet bland annat från arbetsgivarens sida."

"Många har otrygga anställningar i butiken, ingen vågar säga något eller klaga, hela stämningen i

TA REDA PÅ MER



Om du vill arbeta vidare med dessa frågor så presenteras här några bra länkar att börja med:

Lagen om anställningsskydd, LAS

Lagen har varit aktiv sedan 1982 och ses av många som en självklarhet på den svenska arbetsmarknaden. Det finns dock olika uppfattningar om hur LAS bör se ut såväl bland arbetsmarknadens parter som bland de politiska partierna. Ur de anställdas perspektiv är LAS ett skydd mot att till exempel bli av med sitt arbete utan förvarning och på oklara grunder. Ur ett arbetsgivarperspektiv ses ibland LAS som ett hinder från att anställa vem man vill och något som därigenom minskar flexibiliteten. Här följer några länkar där du kan fördjupa dig i argumenten för och mot LAS i dess nuvarande form:

www.sydsvenskan.se/opinion/aktuella-fragor/avskaffa-las-lagen-om-anstallningsskydd/

www.pt.se/opinion/debatt/avskaffa-las-9268783.aspx

nyheter24.se/nyheter/kronikor/776658-det-ar-svart-att-bli-fast-anstalld-i-dag-och-las-gor-det-annu-varre

www.gp.se/nyheter/debatt/1.758048-det-finns-ingen-poang-med-att-avskaffa-las

Vill du veta mer kan du också undersöka de politiska partiernas och organisationers åsikter i frågan via deras webbplatser. Hittar du inget konkret där mejla dem och fråga.

Otrygga anställningsvillkor

Det har på senare tid höjts flera röster kring de konsekvenser ökningen av otrygga anställningsvillkor för med sig. Detta gäller i högsta grad ungdomar då de är en grupp som ofta arbetar under dessa villkor. Här följer några länkar där du kan fördjupa dig lite i olika resonemang kring detta:

www.aftonbladet.se/ledare/ledarkronika/danielswedin/article20377124.ab

<http://www.dn.se/debatt/repliker/kraftfullare-foreskrifter-fran-arbetsmiljoverket-behovs/>

http://www.lo.se/start/nyheter/allt_fler_har_otrygga_anstallningar_visar_ny_rapport_fran_lo

TA REDA PÅ MER

Arbetsmiljöupplysningen är ett uppslagsverk om arbetsmiljö. Både arbetsgivares och arbetstagares organisationer ansvarar för sidan. Här kan du hitta information kring vad som är speciellt med att arbeta åt ett bemanningsföretag:
www.arbetsmiljoupplysningen.se/Yrken/Anstalld-pa-bemanningsforetag/

Arbetsmiljöverket, AV, är en myndighet som ansvarar för arbetsmiljöfrågor i Sverige. Här kan du hitta information om vad som gäller på den svenska arbetsmarknaden när det handlar om säkerhet av olika slag. Du kan till exempel få information om vilka rättigheter du har som nyanställd i ditt första jobb:
www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/unga-i-arbetslivet/

.....

Vad gäller på din APL-plats?

För dig som går på yrkesförberedande ingår, som du vet, Arbetsplatsförlagt lärande, APL. Du kommer då att vistas på en arbetsplats där det yrke du utbildar dig till utövas. Det är viktigt att du vet vad som gäller på den arbetsplatsen när det gäller rättigheter och skyldigheter. Här kommer därför ett antal punkter som du kan ta reda på och checka av och som handlar om det tema som detta material fokuserar på, anställningsvillkor.

- Undersök vilken form av anställning som är vanligast på arbetsplatsen.
 - Hur ser detta ut i jämförelse med hela din yrkesgrupp. Information om detta kan du få från den eller de fackföreningar som organiserar de arbetande på arbetsplatsen. Det kan också finnas statistik hos Statistiska centralbyrån, SCB.
 - Hur ser detta ut jämfört med andra liknande yrkesgrupper?
 - Vad drar du för slutsatser utifrån detta ovan när det gäller ditt kommande yrkesliv?
- Prata med arbetsgivaren för att få hans inställning och motiv till olika anställningsformer.