



LÄRARHANDLEDNING

Gigekonomin

arena skolinformation



INLEDNING

Syfte och avsändare

Filmen *Gigekonomin* med denna tillhörande lärarhandledning är producerade av Arena skolinformation, i nära samarbete med ett antal fackförbund. Syftet med materialet är att ge elever en fördjupad bild av hur gigekonomin fungerar och de arbetsmiljöproblem som finns på arbetsplatser inom gigekonomin.

Målgruppen för materialet är framför allt elever på gymnasieskolan, men även folkhögskolor, högskolor och sfi kan använda materialet med stor behållning.

Tips! Ett sätt att bearbeta fakta kring arbetsmiljöfrågor samt vilka lagar och regler som gäller inom arbetslivet är att arbeta med Arena skolinformationens två material *Arbetslivet – om arbetsmarknaden i Sverige och världen* och *Arbetsmiljö – så funkar det*.

Alla våra filmer och material kan gratis laddas ned, ses eller beställas på www.arbetslivskoll.se

Innehållet i lärarhandledningen

1. Lektionsupplägg

Ett upplägg för att göra det enklare för lärare att lägga upp en bra kvalitativ lektion om ämnet.

2. Diskussionsfrågor och övningar

Diskussionsfrågor och övningar att använda på lektionerna. Här finns mycket att använda sig av så välj ut vilka frågor som kan passa i just din klass innan lektionen.

3. Case

Filmen utgår från autentiska erfarenheter, vilket är ett bra sätt att konkretisera problem. Nedan finns några 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.

4. Faktablad

Faktabladet inkluderar en sammanfattning om vad som gäller för temat med definitioner av olika begrepp, uppgifter om 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 tänka kring etik, moral och de regelverk som finns kring det aktuella temat.

5. Fördjupning

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 eller yrkesdrömmar.

6. Kopplingar till kursplaner

Längst bak 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. Ladda ner/streama filmen Rasism i arbetslivet på www.arbetslivskoll.se
2. Titta på filmen tillsammans (eller låt eleverna se den hemma som läxa).
3. Gör ett urval av de diskussionsfrågor som finns 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 på sidan 6. Där finns en del förklaringar och begreppsdefinitioner och artiklar 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 på arbetsmarknaden, till exempel genom att besöka Arbetsmiljöverkets webbsida, www.av.se

Två–tre lektioner

5. Arbeta 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 tänker kring de olika situationerna. Här kan de hämta ytterligare information om skillnaden mellan gigjobb och tillsvidareanställningar i faktablad på internet.
 6. Låt eleverna presentera sitt case för övriga i klassen och redovisa svaren på frågorna. Om det finns mer tid: Se även våra andra filmer och deras lärarhandledningar som kan vara bra att ha i samband med dessa. Till exempel *Hot och våld på arbetsplatsen* eller *Säkerhetsarbete på arbetsplatsen*. www.arbetslivskoll.se/material/fyra-kortfilmer-om-arbetsmiljo/
-

DISKUSSIONSFRÅGOR OCH ÖVNINGAR

1. Hur skulle ni sammanfatta skillnaden mellan att jobba inom gigekonomin och inom till exempel ett bemanningsföretag? Samt mellan gigjobb och en vanlig (tillsvidare)anställning?
2. Vad tror du är den största anledningen att digitala företag med gigjänster slår igenom i dagens samhälle?
3. Vad händer om man skadar sig under tiden man genomför en gigjänst? Jämfört med om du har ett vanligt jobb? (Vem har ansvaret för ditt välmående och din försörjning?)
4. I filmen så pratas det om några viktiga saker att ha koll på om man jobbar inom ett gigföretag eller beställer en gigjänst. Vilka delar tas upp?

Svar: Viktiga saker att hålla koll på om just det företag som du jobbar som gigjobbare hos, eller beställer en tjänst från: Får du/de som jobbar ersättning:

- Om du blir sjuk?
- Om du skadar dig på jobbet?
- Inför din pension?
- Om du blir gravid/för att ta hand om sjukt barn?
- I fall jobbet tar längre tid än du tänkt dig?
- För att du använder egna saker som din egen bil, dator eller cykel?

Läs på på företagets hemsida eller om det finns ett lokalt kollektivavtal.

5. Gör en fyra hörnsövning.

Fyrahörnsövning: Hur skulle villkoren för gigjobbare kunna förbättras?

Hörn 1. Förhandla fram fler och bra kollektivavtal genom facket. Organisera de/er som jobbar i företaget.

Hörn 2. Genom mer kunskap till fler. Både de som beställer och de som jobbar inom gigekonomin.

Hörn 3. Sluta köpa tjänster från företag som inte har bra villkor.

Hörn 4. Annat/Egen idé.

6. Har vi lagstadgade minimilöner i Sverige?

Svar: Nej, men många av de centrala kollektivavtalen innehåller minimilöner gällande löner. Men utan kollektivavtal så finns det inga lagstadgade minimilöner i Sverige. Därför är det viktigt att kolla att kollektivavtal finns på plats.

7. Hur många här inne har beställt något från ett gigföretag? Har ni tänkt på arbetsvillkoren för de som jobbar inom gigekonomin innan den här lektionen?

8. Diskutera vem pengarna hamnar hos i slutändan, företaget eller den som genomför tjänsten. Vilka procentsatser? Sök fram information via faktabladet och sök på internet för mer information.

9. Vad lockar och vad lockar inte med att jobba med gigjobb?

10. Hur tror du att gigekonomin kommer att utvecklas framöver?

11. Tänk dig att du är chef över ett gigföretag. Vad skulle du göra för att få till bättre arbetsvillkor? Vad behöver de anställda? Vad behövs för att förebygga och förbereda personalen för olika situationer? Sitt tre och tre och diskutera hur ni skulle driva företaget.
12. Om någon skadar sig på jobbet, verkar det på de flesta gigföretag finnas rutiner för vad arbetsgivaren ska göra då? Varför ser det ut som det gör?
13. Tycker du att gigföretag bör ses som arbetsgivare? Varför/ varför inte? Och vem är annars ansvarig arbetsgivare? Diskutera.

CASE ATT DISKUTERA

1. Cykelbudet

Amir jobbar på en cykelbudfirma. Han får hela tiden påminnelser om att skynda sig.

"Snabba på, fler uppdrag väntar." "Skynda skynda. Kunden väntar."

Det är höst ute och Amir ser inte hålet i gatan framför honom på cykelbanan. Han ramlar rakt fram över styret och slår i marken, hårt. Blod kommer från huvudet och näsan och han har stukat foten. Det är 50 meter kvar till porten. Telefonen piper till. "Du är försenad med din leverans."

Amir tar matväskan och haltar till porten, huvudet smärta. Slår in koden och ringer kunden.

– Din mat är här.

Amir ser sig själv i hisspegeln och stryker bort det värsta blodet från pannan och lämnar över maten.

Kunden tackar och stänger snabbt dörren efter sig. Utan en kommentar om att Amir haltar. Efter det ringer han direkt till gigföretaget som han jobbar för, för att berätta att han skadat sig och att cykeln är trasig.

Han får ett

– Oj så ledsamt. Tyvärr kan vi inget göra. Gå till vårdcentralen och rapportera in igen till oss när du kan jobba igen.

Mer än så hör inte Amir från sin arbetsgivare. Trots den hjärnskakning som fallet inneburit och som han berättat för sin arbetsgivare att han fått.

FRÅGOR:

1. Varför tar inte företaget arbetsgivaransvar för Amir och ger honom sjuklön och tar ansvar för framtida långvariga skador på grund av fallet?
2. Varför tror du Amir ramlade?
3. Hur mycket påverkar det skaderisken att han inte får en heldagslön utan lön per genomförd tjänst? Vad tror du?
4. Vad borde Amir göra för att få pengar under tiden han är hemma sjuk?
5. Hur kan Amir påverka sin situation?
6. Hur borde företaget hantera sådana här situationer tycker du?

2. Pizzaleveransen

Anton har tre val kring hur han ska få hem den pizza han vill beställa.

A. Att gå själv och hämta pizzen då pizzerian är några kvarter bort.

B. Att beställa hemleverans via ett schysst företag med kollektivavtal som ger utkörarna bra arbetsvillkor och bättre betalt.

C. Att beställa via det billigaste hemkörningsalternativet där de som kör ut inte har kollektivavtal eller anställning. Han beställer hem en pizza efter val C, den billiga hemkörningen. Budkillen som levererar pizzen ramlar och får en skada i armen under färden mellan restaurangen och Antons dörr, då det är is ute. Företaget ersätter inte budet och hon kan inte jobba på flera veckor och blir under den tiden helt utan lön. Varför valde Anton som han gjorde? Hur skulle du resonera?

FRÅGOR:

1. Hur skyldig är Anton för gigarbetarens skada. Är det ett ansvar varje person har eller är det ett ansvar företaget, samhället och/eller politikerna har? Vad tycker du? Argumentera för din sak.
2. Varför tror du att det är så billigt med tjänster via gigföretag?
3. Skulle Anton ha kunnat göra på något annat sätt?
4. Vilka konsekvenser skulle val A, B och C gett? Skriv upp ett exempel per del om vad valen skulle kunna leda till. För både Anton och gigjobbaren.
5. Har du tänkt på sådana här frågor innan den här lektionen?

3. Hundpassaren

Ana jobbar med att passa hundar på ett gigföretag och är inte anställd av företaget, utan får betalt per tjänst. Ana har ett litet barn på tre år. Förskolan ringer och meddelar att barnet blivit sjuk och måste hämtas. Då Anas barn är små så måste hon vara hemma med sjukt barn då och då. Är man anställd så får man vabba med en stor del av sin lön i behåll. Enligt svensk lag. Men gigger man så får man bara betalt för genomförda tjänster. Så när Anas barn är sjuka förlorar hon mycket inkomster. Det kan till och med vara svårt att betala hyran och att köpa bra mat till barnen. En gång fick Ana lunginflammation under tiden som hon jobbade. Då fick hon inte lön på tre veckor. Och det var dessutom svårt att få pass igen direkt efter sjukdomsperioden, då passen gick till andra som varit mer på under tiden som hon var sjuk och inte kunde jobba.

FRÅGOR:

1. Hur tror du att Ana mår av att inte ha pengar för nödvändiga utgifter i slutet av månaden?
 2. Tänk hur det kan gå för en vuxen person med barn som inte får betalt för tre av fyra veckor under en månad? Vad kan det få för konsekvenser för den personen? Och för hans barn?
 3. Hur tror du att det ser ut för Anas barn ekonomiskt under månader då det är sjukdom i familjen eller då det av någon annan anledning inte går att jobba alla skift man får?
 4. Varför får inte Ana sjuklön under tiden som hon är sjuk? Läs mer i faktabladet för tankar kring detta.
 5. Hur borde företaget hantera sådana här situationer tycker du?
-

4. Taxiresan

Fatima fick nyligen lära sig av sina föräldrar om hur det ser ut inom gigekonomin gällande rättigheter för de som jobbar. Hon försöker tänka över vilket företag hon ska anlita för att ta sig in till centrum när de har en utekväll med kompisarna. Och Fatima börjar tänka att de där 100 kronorna i skillnad mellan en körning av ett vanligt taxiföretag och ett gigföretag kanske påverkar mer än hon tidigare trott. För den som kör.

När hon senare hänger med sina kompisar säger hon att de borde ta en vanlig taxi och inte en "gigtaxi" och berättar varför hon tycker det. Vissa håller med henne och vissa tycker att det är onödigt dyrt när det finns ett billigare alternativ.

FRÅGOR:

1. Hur skulle du tänka i situationen?
 2. Hur mycket tror du att det påverkar att som privatperson välja ett företag som erbjuder körningar med bättre villkor för chauffören, som kostar lite mer?
 3. Är det bra att välja bort företag med dåliga arbetsvillkor för personalen?
 4. Är det bra att folk får jobb trots att det är på dåliga villkor? Hur påverkar det samhället i stort tror du?
 5. Finns det något annat man kan göra för att förbättra för de personer som gigjobbar?
-

5. I framtiden

Låt oss föreställa oss en situation 20 år fram i tiden. Olle jobbade i sex år för olika gigföretag. När han nu ska gå i pension och jämför sin pension med sina vänner som inte jobbat med gigjobb så skiljer det sig med flera tusen kronor per månad. Gigföretag betalar nämligen ofta inte in pension till de som jobbar med tjänsterna. I andra företag med kollektivavtal (håll koll på hur det ser ut på ditt jobb) betalas ungefär en tredjedel av allt du tjänar in till din avtalspension, men ingenting har satts in till Olle under de sex åren då han gigjobbade. Att gigjobba kan därför påverka en hel del i framtiden. Olle vill ha en trädgård att odla i som gammal men tyvärr måste han sälja det hus han och familjen bott i för att klara sig på sin pension. Och favoritmaten får bara ätas vissa dagar för att han ska klara av den strama ekonomin.

FRÅGOR:

1. Har ni tidigare tänkt på pensionen som man får eller inte får hos olika arbetsgivare?
2. Vad tänker du dig för din egen pension? Tror du att ditt arbetsliv kan påverka den och hur mycket du får?
3. Finns det annat som kan påverkas i framtiden av att jobba som gigjobbare i dag?
4. Tycker du att det är viktigt att alla får en bra pension?
5. Varför är det så att många gigjobb inte betalar in pension?
6. Hur borde företaget hantera pensionsutbetalningar, tycker du?

FAKTABLAD OM GIGEKONOMI

Gigekonomi är en ganska ny term som handlar om hur man erbjuder tjänster och ger betalning i ett samhälle.

Ordet *gig* kommer från musikbranschen där ett gig är en spelning och man får betalt per gig. På samma sätt får man inom gigekonomin betalt per genomförd tjänst. Alltså är man inte anställd i ett företag och får lön från arbetsgivaren, utan tjänsten betalas av kunden som går via en app eller sajt.

DET FINNS FLERA OLIKA DELAR UNDER GIGEKONOMIN

Plattformsekonomin, där till exempel matbud, hundpassare och taxiservice utan anställning ingår.

Delningsekonomin, som gäller till exempel företag som jobbar med privatpersoner som själva lägger ut tjänster de vill ha hjälp med. Till exempel att flytta sopor mot betalning, eller flytta möbler från en adress till en annan.

Vissa anser även att frilansare utan F-skatt bör vara en del av begreppet.

Vi pratar dock främst om plattformsekonomi och delar av delningsekonomin när vi säger gigekonomi här.

Vissa personer som jobbar som konsulter inom IT och design kan i praktiken arbeta som gigjobbare. Även de får betalt för en tjänst i taget. Men oftast har dessa yrken helt andra lönenivåer och rättigheter än cykelbud, hundpassare och taxichaufförer, vilket gör att det kan diskuteras ifall det är en fråga om olika grupper där gigjobbare inom plattformsbolag är en och mer välbetalda tjänster är en annan. Men båda grupperna jobbar med betalning efter tjänst.

Gigjobb görs via appar eller hemsidor. Gigekonomi handlar om sättet att organisera arbetet på, där man ofta inte är anställd utan i stället anlitas för att lösa en specifik uppgift. Många av dessa bolag bygger på internationell standard och i Sverige arbetar facken aktivt för att ge arbetstagarna en bra arbetsmiljö även på dessa platser som i dag ofta är utan kollektivavtal. Exempel på gigföretag är *Foodora*, *Uber*, *Uber Eats*, *Bolt*, *Tip tapp* och *Budbee*.

Beroende på vilket företag som sköter appen eller sajten där tjänsterna erbjuds ser villkoren olika ut. Vissa gigjobb förmedlas av arbetsgivare med kollektivavtal och schyssta villkor, andra har inga avtal alls.

En chaufför hos Bolt kanske får problem i nacken av för mycket stillasittande i bilen eller brist på pauser och lunchraster, och ett cykelbud hos Uber Eats kanske inte har möjlighet till sjukpenning efter att ha ramlat av cykeln under arbetstid.

Villkoren på jobbet för gigjobbare varierar. Om någon gigjobbar nån gång då och då så kanske inte villkoren påverkar den som jobbar så mycket. Men en stor del av Sveriges gigjobbare jobbar heltid med gigtjänsterna. Om man har ett gig

jobb som sin primära inkomstkälla är det viktigt att företaget man jobbar med har bra avtal.

Så när du till exempel beställer en pizza med hemleverans via en app eller åker en gigtaxi hem efter en utekväll så kommer personen som kör dig kanske inte få pension inbetald för den tiden hen arbetat eller ersättning om hen blir sjuk dagen efter. Utan hen står, hos vissa gigföretag, helt utan samhällets skyddsnät och får inga pengar alls när hen ligger hemma sjuk. Det kan göra att det är svårt att betala hyran eller andra viktiga utgifter.

Samma sak gäller om personen skadar sig på jobbet, då företagen ofta inte tar ett arbetsgivaransvar för den tid gigjobbarna genomför tjänsterna. Det betyder att gigjobbarna varken får sjukvårdsförsäkringar, sjukskrivning eller ersättning för tiden personen är sjuk.

En viktig fråga är även lönenivåerna och var pengarna från kunden i slutändan hamnar. Svaret är delvis hos den som genomför tjänsten, men en stor del hamnar hos gigföretagets ledning och kansli för bland annat administrativa tjänster och vinstmarginal. Gigjobb är inte så välbetalt men ofta en lättare väg in på arbetsmarknaden än alternativen då man är ny i arbetslivet eller i Sverige.

Viktiga saker att hålla koll på om det företag som DU jobbar som gigjobbare hos är din ersättning.

FÅR DU ERSÄTTNING:

- Om du blir sjuk?
- Om du skadar dig på jobbet?
- Inför din pension?
- Om du blir gravid/för att ta hand om sjukt barn?
- Ifall jobbet tar längre tid än du tänkt dig?
- För att du använder egna saker som din egen bil, dator eller cykel?

Läs mer på företagets hemsida eller om det finns ett lokalt kollektivavtal vad som gäller hos just det företag du vill veta mer om.

Att gigjobba kan självklart vara ett flexibelt sätt att arbeta där du delvis kan välja vilka tider du vill jobba och hur mycket. Och vissa personer spår att det kommer att bli vanligare med den här typen av jobb framöver medan andra tror att det kommer att fortsätta vara en mindre del av samhället.

Vi vet ingenting säkert om hur det kommer att utveckla sig. Men det viktigaste är att alla är medvetna om villkoren inom gigekonomin. Och att man innan man tar ett gigjobb, eller betalar för en gigtjänst, vet vad det innebär på sikt – för personen som utför tjänsten.

ANSVAR INOM GIGEKONOMIN

Vilket ansvar har arbetsgivaren?

Det är arbetsgivaren som har det yttersta huvudansvaret för arbetsmiljön på en arbetsplats. Inom många gig-jobb är dock inte de som jobbar anställda i vanlig bemärkelse och det kan vara svårare att se var företagets ansvar kommer in för de som jobbar. På en arbetsplats är det arbetsgivarens ansvar att se till att ett förebyggande arbete bedrivs som minimerar risken att anställda utsätts för dålig arbetsmiljö, skador, våld och hot. Arbetsgivaren ska även ansvara för att alla arbetsrättsliga lagar följs på arbetsplatsen och att det finns säkerhetsrutiner för vad som ska göras när det uppkommer farliga eller svåra situationer. I det förebyggande arbetet kan också utbildning i bemötande av människor i olika situationer vara till hjälp. Det är även viktigt att det finns rutiner och system för att rapportera alla incidenter samt hur man på arbetsplatsen ska följa upp händelser då någon anställd har utsatts för skador, hot eller våld. Till exempel är arbetsgivaren ansvarig för att rapportering av händelser sker till Arbetsmiljöverket och Försäkringskassan i form av arbetsskadeanmälningar.

Att det är så svårt att tydliggöra vem som faktiskt är arbetsgivare inom vissa gigföretag gör att det ibland kan vara svårt att utkräva ansvar av rätt person i skadeärenden och liknande. Gigjobbare kan därför hamna utanför de vanliga trygghetssystemen i samhället.

Vilket ansvar har den anställde?

Det viktigaste för den som är anställd är att följa de rutiner som har utarbetats för att förebygga och hantera skador, olyckor, belastningsskador, våld och hot i arbetet. Om de följs och visar sig innehålla brister måste detta rapporteras och rutinerna förändras. Ansvaret för att skapa fungerande rutiner kring hur hot och våld ska förebyggas och hanteras har i slutändan arbetsgivaren. Vem som är arbetsgivare på ett gigföretag är ibland svårt att avgöra och det är bra att ha koll på hur det ser ut på just ditt företag.

Hur ska jag agera om jag eller andra drabbas av något på gigjobbet?

Om du själv utsätts för en skada, chock, våld eller hot ska du ta kontakt med din närmaste chef. Det gäller även vid oro för att det ska hända i speciella situationer. Du kan också kontakta skyddsombudet på arbetsplatsen, om det finns ett sådant. Detsamma gäller om du ser någon annan drabbas. Om du utsatts ska din arbetsgivare alltid hjälpa dig att göra en arbetsskadeanmälan. Den ska undertecknas av både arbetsgivare, skyddsombud och den drabbade och skickas vidare till Arbetsmiljöverket. Detaljer kan vara svårt att minnas efter en tid. Dokumentera därför själv händelsen. Beskriv vad som hänt, datum, tid och vilka som var på plats och fota eventuella skador. Att det är så svårt att tydliggöra vem som faktiskt är arbetsgivare inom vissa gigföretag gör att det ibland kan vara svårt att utkräva ansvar av rätt person i skadeärenden och liknande.

Vad kan min fackförening göra?

På gigarbetsplatser är det inte så vanligt med fackklubbar, men ibland finns det ett lokalombud från din fackförening och ett lokalt skyddsombud. Dessa kan du alltid kontakta för information om vad som gäller och för att få hjälp när något redan hänt. Även om det inte redan finns på ditt jobb så kan din fackförening hjälpa dig att starta en sådan, och/eller utse ett skyddsombud. Ett skyddsombud har som uppgift att alla anställda ska få fram sina tankar och känslor kring arbetsmiljön, såväl social som fysisk och organisatorisk sådan, till arbetsgivaren.

Det kan vara svårt att kräva sin fackliga rätt hos vissa gigföretag då det är otydligt vem som är arbetsgivare i juridisk mening. Men går många som jobbar hos ett företag samman så kan de tillsammans få till bättre villkor. Prata med det fackförbund som är rätt för ditt yrke så kan de försöka hjälpa er.

DEFINITIONER OCH VIKTIGA FRÅGOR ATT HA KOLL PÅ

Vad är ett kollektivavtal?

Ett kollektivavtal är ett avtal som förhandlas fram av fack och arbetsgivare. I kollektivavtalet hittar du många svar på vilka rättigheter, och även skyldigheter, du som arbetstagare har. Det kan till exempel handla om ersättning, under vilka arbetstider du ska vara på plats, sjuklön, semester, uppsägningstider, försäkringar och eventuella förmåner. Ett exempel på förmåner är friskvårdsbidrag, där du får en viss pott pengar för att träna varje år. Det som står i ett kollektivavtal kan ge dig bättre villkor än det som står i lagen, men det får inte vara sämre än lagen.

När ett kollektivavtal är underskrivet så råder fredsplikt. Det betyder att det är förbjudet att strejka eller att bryta mot något i avtalet. Det finns *centrala* och *lokala* kollektivavtal. De centrala kollektivavtalen, som ska fungera för många olika arbetsplatser över hela landet, kanske inte täcker in allt det som behöver

regleras på en viss arbetsplats. Då kan man förhandla om ett lokalt kollektivavtal, alltså vad som ska gälla på just den arbetsplatsen. Man kan alltså ha två kollektivavtal samtidigt på en arbetsplats. Hos gigföretag är det ovanligt med kollektivavtal, men några kollektivavtal har man lyckats förhandla fram.

Läs mer om Transports kollektivavtal med Foodoras cykelbud.

Vad är facket?

Facket är en organisation för arbetstagare. Alltså för alla de som jobbar med något de får betalt för och som inte är arbetsgivare. Arbetsgivarna har sina egna organisationer. De kallas *arbetsgivarorganisationer*.

Den fackliga idén bygger på att många arbetstagare går ihop genom att vara medlemmar i facket. Då kan facket sedan företräda arbetstagarnas intressen mot arbetsgivaren. Med hjälp av facket kan du och många fler få bättre arbetsvillkor på jobbet, t.ex. bättre lön och schyssta anställningsvillkor. Facket kan också se till så att lagar och regler följs, t.ex. att du får den ob-ersättning du har rätt till och att du inte blir sjuk eller skadar dig på grund av jobbet. Det finns många olika sätt att organisera sig fackligt på, till exempel utifrån yrke eller arbetsplats. Facket finns både centralt, där de jobbar för t.ex. din yrkesgrupp i hela Sverige, och lokalt på ditt jobb, där det ofta finns en fackklubb, eller några personer som är fackligt aktiva. Dem kan du vända dig till om du vill engagera dig i hur ni har det på jobbet.

Läs gärna mer om facket i denna skrift.

Vad är LAS?

Lagen om anställningsskydd är en lag som bestämmer hur reglerna ser ut på arbetsmarknaden gällande när en arbetsgivare får säga upp anställda, och vad som krävs för uppsägning. Lagen inskränker arbetsgivarens rätt att säga upp eller avskeda anställda. Inom lagen står det om turordningsregler vid uppsägning och förtur vid nyanställningar, samt om olika tidsbegränsade anställningar och hur länge en provanställning får pågå. LAS diskuteras ofta i politiken, där det finns olika åsikter om hur lagen bör utformas och förändras framöver. Läs mer på www.riksdagen.se sök på LAS.

Har vi minimilöner i Sverige?

Nej, Sverige har inga lagstadgade minimilöner utan i stället använder vi oss av den svenska partsmodellen. Där förhandlar parterna på arbetsmarknaden fram vilken minsta lön som man bör ha inom olika sektorer och yrkesområden. Har företaget du jobbar för ett kollektivavtal så måste arbetsgivaren förhålla sig till lönerna från kollektivavtalet. Sverige har ofta högre lägstalöner än i många länder där det finns en lagstadgad minimilön.

Vad är arbetsmiljö?

En bra arbetsmiljö ger oss förutsättningar att göra ett bra jobb. Begreppet arbetsmiljö omfattar tre olika delar: *fysisk, organisatorisk* och *social* arbetsmiljö.

Den fysiska arbetsmiljön kan till exempel handla om att ljus och temperatur ska vara anpassade för ditt jobb. Det handlar också om att förebygga risker för olyckor som att halka eller göra sig illa. Samt att man inte ska bli sjuk av jobbet.

Den andra delen är den organisatoriska arbetsmiljön. När de som jobbar på en arbetsplats är stressade eller mår dåligt på grund av jobbet hänger det ofta samman med hur arbetet är organiserat. Det kan bero på att alla inte vet vem som ska göra vad, att det är bristande kommunikation eller ledarskap, eller att man har för mycket att göra på för kort tid.

Den sociala arbetsmiljön handlar om hur du har det tillsammans med dina kollegor, t.ex. trivsel och gemenskap. Om någon känner sig ensam eller oaccepterad på en arbetsplats, så kan den personen må dåligt av att varje dag behöva stå ut med det. Arbetsmiljöarbetet innefattar att regelbundet jobba med alla dessa delar. Det är arbetsgivarens ansvar att arbetsmiljön är bra på jobbet. Och det är viktigt att arbetstagare säger till om något inte står rätt till. Gå till din chef eller till skyddsombudet på din arbetsplats om du vill prata om arbetsmiljön.

Varför är det viktigt med pension?

Pensionen kanske känns långt borta just nu men det kan vara bra att veta lite om hur det fungerar med pension. Allt för att du ska ha ett lite rikare liv när karriären är slut. Alla arbetsgivare är skyldiga att betala in pensionsavgifter för de anställda. Har din arbetsplats ett kollektivavtal görs också ytterligare en pensionsinbetalning, som ger en extra pension. Den kallas avtalspension eller tjänstepension. För dem som har en hög inkomst blir avtalspensionen en stor del av den totala pensionen eftersom den statliga pensionen endast beräknas på inkomster upp till en viss nivå. Sen kan du också spara till din pension på egen hand. Men det är inte arbetsgivaren ansvarig för.

Läs mer: www.pensionsmyndigheten.se/nyheter-och-press/pressrum/gigare-missar-saellan-allmaen-pension

Vad är MBL?

Medbestämmandelagen är en lag som ger anställda rätt att ta del av information om och påverka hur deras arbete ser ut. Detta görs oftast genom den lokala fackklubben. Lagen kräver att arbetsgivare informerar facket om större förändringar på arbetsplatsen och ger facket rätt att förhandla. Här beskrivs även vad ett kollektivavtal är och när man som anställd får strejka.

Tips! Se även våra filmer Vanliga frågor om arbetslivet och läs mer om liknande frågor i de två materialen *Arbetslivet* och *Arbetsmiljö*. Det finns även en lättläst text som inkluderar dem båda, *Arbete – Lättlästa texter om arbetsliv och arbetsmiljö i Sverige*. Läs mer och ladda ner på www.arbetslivskoll.se

LÄNKAR MED FÖRDJUPNING

Gigwatch

www.gigwatch.se/om-gigekonomin/

Giglabs

www.giglabsverige.se/om-gigekonomin

Arbetsmiljöupplysningen

Ett uppslagsverk om arbetsmiljö. Både arbetsgivarorganisationer och fackförbund ansvarar för sidan. Här kan du hitta information kring våld och hot på arbetsplatsen:

www.arbetsmiljoupplysningen.se/Amnen-A-O/

Arbetsmiljöverket,

AV, är en myndighet som ansvarar för arbetsmiljöfrågor i Sverige. Här kan du hitta information om vad som gäller på den svenska arbetsmarknaden då det gäller våld och hot:

www.av.se

Forskning om gigekonomin

Har gig-arbetare en plats i den svenska modellen? – En arbetsrättslig analys av hur plattformarbetarnas arbetsvillkor regleras i den svenska kollektiva arbetsrätten.

www.lup.lub.lu.se/student-papers/search/publication/9051561

Arbetsrätt och dina rättigheter som anställd

Läs mer om arbetsrätt och dina rättigheter som anställd samt hur det påverkas om du inte är anställd när du jobbar inom gigekonomin i våra två material *Arbetsmiljö* och *Arbetslivet*. (Se sidorna 8–9 i *Arbetslivet*, och sidan 4–6 i *Arbetsmiljö*.) Samt mer övningar och upplägg via de kompletterande lärarhandledningarna. www.arbetslivskoll.se

Unionen:

www.unionen.se/rad-och-stod/att-arbeta-i-plattformsekonomin

LO:

www.lo.se/start/lo_fakta/de_oorganiserade_gig_ekonomin_och_den_fackliga_anslutningen

I medier:

SVT (med filmklipp)

www.svt.se/nyheter/ekonomi/sa-fungerar-gigekonomi

Forte:

www.forte.se/artikel/vinnare-och-forlorare-den-nya-gigekonomin/

Arbetaren:

www.arbetaren.se/2021/08/18/gigwatch-vill-bredda-synen-pa-gigekonomin/

Aftonbladet

www.aftonbladet.se/minekonomi/a/AdjpGM/gigjobb--sa-bli-du-anstalld-i-den-vaxande-gigekonomin

Dagens ETC

www.etc.se/inrikes/matbudet-amir-azur-krossade-benet-las-ubers-kanslokalla-svar

Transportarbetaren

www.transportarbetaren.se/tag/gigekonomi/

SvD

www.svd.se/fler-valjer-gigekonomi-har-blivit-social-grej

DN

www.dn.se/ekonomi/de-tjanar-inga-pengar-utan-gar-med-forlust-for-att-sla-ut-oss/

www.dn.se/ekonomi/din-ekonomi/tillfalliga-uppdrag-kan-bli-en-pensionsfalla/

Poddar:

Bildningspodden

www.poddtoppen.se/podcast/1055815193/bildningspodden/128-gigekonomin

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 att:

- Händelserna i filmen *påverkar* och *påverkas* av individer, grupper och samhällsstrukturer.
- Eleven analyserar orsaker och konsekvenser av händelser/koncept 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

- 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. Här är viktigt att få med alla tre delar som arbetsmiljöbegreppet innehåller.

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.

Industri tekniska programmet

Inom området industri teknisk 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 alkoholserving.

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.