



Arbetslivet

TREDJE
UPPLAGAN

Om arbetsmarknaden
i Sverige och världen



Förord

DET FÖRSTA JOBBET är för många människor en väldigt positiv erfarenhet. Du träffar nya människor och lär dig nya saker. Du får lön som ger dig nya friheter och som kan finansiera en resa eller de snygga skorna du länge drömt om. Du får uppskattning för något som du är bra på.

När du börjar jobba, oavsett om det är ett sommarjobb eller en längre anställning, kan arbetsmarknaden kännas krånglig och svår att få grepp om. Vi vill här ge en bild av varför reglerna på arbetsmarknaden ser ut som de gör och historien bakom dem. Vi förklarar vad som gäller på arbetsmarknaden och vad som kan vara viktigt att tänka på. Hur det går till när lön sätts och vilka lagar, avtal och regler som kan vara bra för dig att känna till.

Den här skriften är framtagen på uppdrag av ett antal fackförbund. Läs gärna mer på www.arbetslivskoll.se

Det här materialet är producerat av Arena Skolinformation, en del av Arenagruppen, i nära samarbete med ett antal fackförbund. Syftet är att ge en bild av arbetsmarknaden ur ett arbetstagarperspektiv.

På www.arbetslivskoll.se går det att hitta mer information. Där kan du också läsa mer om Arenagruppen och de fackförbund som finansierar denna skrift.

arena skolinformation

Innehåll:

1. Vägen till rättigheter på arbetsmarknaden	3
2. Ditt jobb – din trygghet?	13
3. Arbetsplats världen	25
4. Lön	33
5. Vad gäller?	41



Café 1910. I början av 1900-talet fanns det få lagar som reglerade förhållandena i arbetslivet.



Café 2020. På drygt hundra år har rättigheterna för de som arbetar på café stärkts väldigt mycket.

FOTO: STOCKHOLMS STADSMUSEUM

1. Vägen till rättigheter på arbetsmarknaden

FÖR UNGEFÄR 150 ÅR SEDAN bestämde arbetsgivarna i stort sett allting på arbetsplatserna i Sverige. Om någon blev dåligt behandlad på sin arbetsplats fanns det ingen att vända sig till. Få lagar reglerade förhållandena i arbetslivet.

Förhållandena på arbetsplatserna kunde därför vara eländiga och arbetsdagarna långa. Om någon betraktades som sjuk, inte ansågs tillräckligt arbetsam eller uppfattades som uppstudsigt kunde denne få sparken, utan uppsägnings-tid eller förvarning. Eftersom arbetarnas familjer ofta bodde i lägenheter som tillhörde arbetsgivaren blev de också vräkta om de blev uppsagda.

Arbetarna bildar fackföreningar

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, vilket kunde skapa en press nedåt på lönerna för alla. När de som var fackligt organiserade hade fått de flesta av sina kollegor att gå med i fackföreningen var de starka nog att kräva förbättringar av sin arbetsmiljö, sina arbetstider och sina arbetsvillkor. Annars hotade de med strejk. 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 – Typografiska föreningen – bildades 1846 och flera följde efter. Typograferna, som jobbade på tryckerier, bildade sedan 1886 det första rikstäckande svenska fackförbundet – Svenska Typografförbundet. Därefter gick det snabbt och Landsorganisationen, LO, bildades 1898. Den fackliga organisationen bland arbetarna ledde till att också arbetsgivarna bildade organisationer. Svenska Arbetsgivareföreningen, SAF, bildades 1902. Först 1906 erkände SAF arbetarnas rätt att organisera sig.

Arbetarrörelsen växte fram i Sverige under en period av stark industrialisering och urbanisering (inflyttning från landsbygd till städer). Även andra folkrörelser, som nykterhetsrörelsen och frikyrkorörelsen och flera politiska partier, uppstod under samma tid.

Stora motgångar

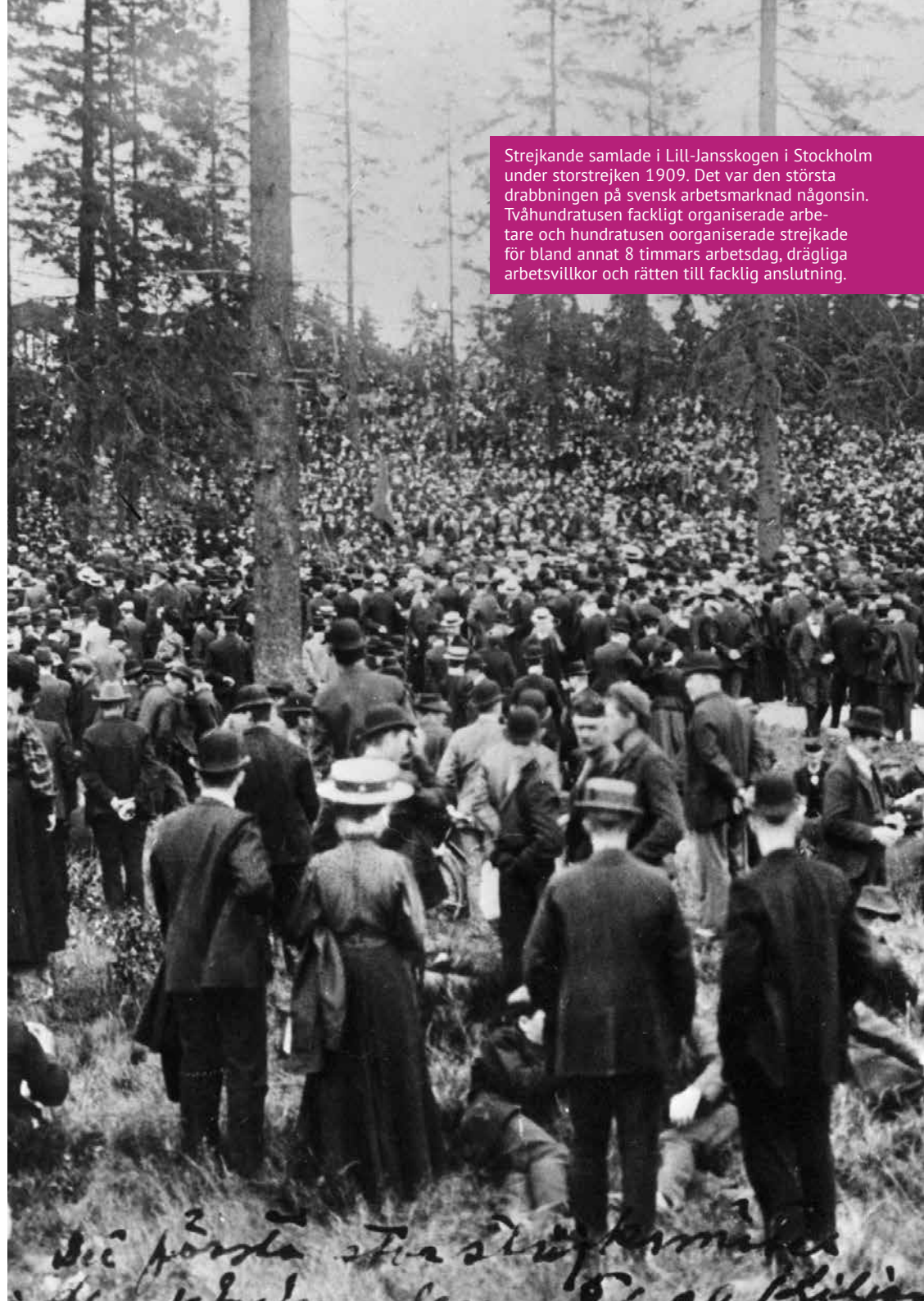
Det fackliga arbetet råkade även ut för allvarliga motgångar. En sådan var den så kallade storstrejken 1909. Då var arbetarnas styrka inte tillräcklig och storstrejken fick avbrytas utan att man fått igenom de krav man hade. LO förlorade hälften av sina medlemmar i och med detta. Många arbetarfamiljer 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 fick stor betydelse för samhällsdebatten och medförde ökat stöd för de fackliga kraven.

Men 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 eftergifter för att få tillbaka arbetarna till jobbet.

Kollektivavtalen föds

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 avtalen gällde. Kollektivavtalet är en överenskommelse mellan två parter på arbetsmarknaden, arbetsgivarnas och arbetstagarnas organisationer. Det första kollektivavtalet i Sverige



Strejkande samlade i Lill-Jansskogen i Stockholm under storstrejken 1909. Det var den största drabbningen på svensk arbetsmarknad någonsin. Tvåhundra tusen fackligt organiserade arbetare och hundratusen oorganiserade strejkade för bland annat 8 timmars arbetsdag, drägliga arbetsvillkor och rätten till facklig anslutning.

anses ha skrivits under i Stockholm 1869 efter en strejk bland byggnadsarbetare. Men det var långt senare som kollektivavtal fick en större spridning.

Mer samarbete mellan parterna

Kollektivavtalen började som lokala uppgörelser och gällde sedan för hela landet och en hel bransch. År 1938 slöts *Saltsjöbadsavtalet*, ett avtal mellan parterna (SAF och LO) på arbetsmarknaden. Detta avtal ledde till en lång period av arbetsfred och samarbete mellan parterna. Något som än idag är en viktig del i det som brukar kallas *den svenska arbetsmarknadsmodellen*. 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.

Kollektivavtalen utvidgas

Efterhand kom kollektivavtalen att omfatta allt fler. Så småningom fick även tjänstemän kollektivavtal. Deras löner och anställningsvillkor hade pressats tillbaka under 1920-talskriserna i Sverige och nu började de i högre grad organisera sig. En viktig fråga för tjänstemännen var pensionsfrågan. Tjänstemännens fackliga arbete var inte partipolitiskt bundet.

Rätten att strejka för dem som jobbar i offentlig sektor – stat, kommun och region – dröjde ända till 1966. Orsaken till detta var en stor oro för att strejker inom det offentliga området skulle bli samhällsfarliga. Innehållet i kollektivavtalen har genom åren blivit alltmer omfattande. Delar av innehållet i avtalen har omvandlats till lagstiftning som ska gälla alla arbetstagare – även på arbetsplatser som saknar kollektivavtal. Dessa lagar har stärkt de anställdas ställning i arbetslivet vilket i sin tur stärkt de fackliga organisationerna och klargjort fackets och arbetsgivarnas relation på arbetsmarknaden. Arbetarnas sjukkassor har tagits över av staten, idag kallat sjukförsäkring. Arbetslöshetskassorna (a-kassan) är fortfarande knutna till fackförbunden men deras regelverk styrs numera av beslut i riksdag och regering. Större delen av ersättningen till de arbetslösa finansieras sedan länge av staten.

Fackets roll i dag

Det fackliga arbetet har drivit fram mycket av det skydd och de rättigheter som anställda i dag 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.

I dag handlar de fackliga kraven delvis om andra saker än vad de gjorde för 100 år sedan. 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.

Arbetare och tjänstemän

Ursprungligen ansågs skillnaden mellan en tjänsteman och en arbetare vara att tjänstemannen i sitt yrke producerade tjänster i stället för varor. I dag handlar skillnaden snarare om vilka yrken som är fackligt organiserade inom LO-förbunden – arbetaryrken – och vilka yrken som är fackligt organiserade inom de två andra fackliga centralorganisationerna TCO och Saco – tjänstemannayrken. För många tjänstemannayrken krävs ofta längre utbildning än för arbetaryrken – ibland på högskolenivå.



LO betyder Landsorganisationen. Där finns förbund som **Handels, IF Metall, Kommunal, Byggnads** och **Hotell- och restaurangfacket**.



TCO betyder Tjänstemännens Centralorganisation. Där finns förbund som **Unionen, Vision, Fackförbundet ST** och **Vårdförbundet**.



Saco betyder Sveriges Akademikers Centralorganisation. Där finns förbund som **Akademikerförbundet SSR, Läkarförbundet, Akavia, Sveriges Ingenjörer** och **Lärarnas Riksförbund**.

Foodorabud i Stockholm. 2021 skrev Svenska Transportarbetareförbundet (Transport) under ett kollektivavtal med Foodora för att förbättra budens rättigheter på arbetsplatsen.

Arbetsmarknadens nya anställningsformer

Arbetsmarknaden har ändrats en hel del sedan fackföreningarna växte fram. Idag har vi flera hinder för att organisera arbetstagare som inte fanns på samma sätt förut. Exempelvis gäller det plattformsekonomin, AI:s intåg på arbetsmarknaden och korta osäkra deltidanställningar. Plattformsbolag bygger på internationell standard och i Sverige arbetar facken aktivt för att tillgodose arbetstagarnas rättigheter även på dessa platser som kan ha mindre säkra anställningar.

Plattformsekonomi

En ny typ av tjänster har vuxit fram där man använder digitala plattformar för att förmedla tjänster. Ett samlingsnamn för den här nya ekonomin är *plattformsekonomi*. Grundidén är att utföra delvis nya tjänster genom digitala hjälpmedel och metoder som kan effektivisera eller förändra branscher och verksamheter.

Företag som till exempel Uber och Airbnb har etablerat sig i Sverige, men än så länge utgör plattformsekonomin en ganska liten del av den svenska arbetsmarknaden. *Delningsekonomi* och *gigekonomi* är två olika delar av plattformsekonomin. *Delningsekonomi* handlar om att privatpersoner delar på tjänster och resurser för att på ett smidigt sätt till exempel byta tjänster och återanvända saker, ibland utan betalning.

Gigekonomin

Gigekonomi handlar om sättet att organisera arbetet på, där man inte nödvändigtvis är anställd utan i stället anlitas som privatperson eller egenföretagare för att lösa en specifik uppgift. Gigekonomi handlar alltså mer om sättet att erbjuda eller acceptera erbjudanden om jobb. Den stora skillnaden är att man använder digital teknik för att organisera och förmedla tjänster till kunder. Som gigjobbare kan du ha mer eller mindre säkra anställningsformer som kan se olika ut beroende på vilken arbetsgivare du arbetar för. Vissa gigjobb förmedlas av arbetsgivare med kollektivavtal och schyssta arbetsvillkor, andra har inga avtal alls.

Delningsekonomin och gig-ekonomin innebär att arbetstagare bara anlitas när de behövs. Det här innebär ofta att tillsvidareanställningar (ofta kallade fasta anställningar) på företag ersätts av privatpersoner, visstidsanställda eller egenföretagare som utför tillfälliga tjänster när det behövs.



Kollektivavtal inom plattformsekonomin

Den svenska arbetsmarknadsmodellen kräver att alla större företag har ett kollektivavtal för att kunna tillgodose arbetstagarnas rättigheter. Plattformsbolagen har i andra länder inte skrivit på några kollektivavtal, men i Sverige börjar den trenden vända. 2021 skrev Svenska Transportarbetareförbundet (Transport) under ett kollektivavtal, det första i världen, med Foodora för att förbättra cykelbudens rättigheter på arbetsplatsen.

Många tjänster vi använder i vår vardag idag är en del av plattformsekonomin. Exempel på företag utöver Foodora är Uber, Bolt, Tiptapp, Wolt och Budbee.

AI:s intåg på arbetsmarknaden

Digitaliseringen i samhället gör att allt fler arbetsuppgifter som i dag utförs av människor i framtiden kan utföras av datorer eller robotar genom automatisering och artificiell intelligens. Robotisering och artificiell intelligens är i dag ett stort forskningsområde och ett växande antal företag tar fram produkter och tjänster som bygger på tekniken.

En orsak till forskares och företags intresse för artificiell intelligens är att datorer och robotar kan utföra både tjänster och arbetsuppgifter billigare och effektivare än människor inom allt fler områden. Det i sin tur kan bidra till en ökad produktion och en positiv ekonomisk tillväxt. Den digitala tekniken med datorsystem, robotar och smarta telefoner har påverkat hur det dagliga arbetet utförs och organiseras på de flesta arbetsplatser.

I de flesta fall har digitaliseringen lett till en positiv utveckling, till exempel då tunga och enformiga arbetsuppgifter har tagits över av robotar. Samtidigt uppstår nya risker i den digitala arbetsmiljön, där den stora mängden data gör det lättare för arbetsgivare att övervaka arbetstagare och där mänsklig kontakt försvinner. Inte minst inom välfärden börjar vi se mer algoritmer, automatisk styrning och automatiserade myndighetsbeslut.

Flexibla arbetsplatser och digitalisering.

Den digitala tekniken har gjort så att många arbetsplatser och arbetsuppgifter är mer flexibla. Man är inte längre beroende av att sitta på ett kontor hela arbetsdagen. Till exempel kan du kolla jobbmejl på mobilen och arbeta från tåget eller hemifrån. Men denna ständiga tillgänglighet kan även orsaka stress.

Uppgifter



Att diskutera Fyra hörn-övning

Vad är viktigast för att vara nöjd med sitt jobb?

- A) lönen B) arbetsuppgifterna
C) att kunna påverka saker på jobbet D) något annat



Att diskutera

Till höger ser du en bild från Saltsjöbadsavtalet.

1. Skriv en pratbubbla och en tankebubbla till personerna på bilden.
2. Hur hade det sett ut i dagens yrkesliv om inte fackförbunden hade fått inflytande i arbetsmarknadspolitiken? Om Saltsjöbadsavtalet inte hade slutits?



FOTO: SCANPIX

Saltsjöbadsavtalet slöts mellan arbetsgivare och fackförbund år 1938. Bilden är tagen när de avbrutna arbetsfredsförhandlingarna på Grand Hotel i Saltsjöbaden återupptogs.

På främre raden från vänster sitter direktör H.A.E. Nilsson, Ockelbo, Gunnar Andersson, LO, direktör J.S. Edström, LO:s ordförande August Lindberg, direktör Gustav Söderlund och förbundsordförande Oscar Karlén. Stående från vänster advokat Arnold Sölvén, direktör Ivar O. Larsson, revisor Johan Larsson, direktör Wiking Johnsson, förbundsordförande H. Molander och jur.kand Nils Holmström.



Ta reda på mer

1. När infördes 8 timmars arbetsdag, sjukpenning, föräldraledigt?
2. Intervju en äldre släkting om hur hen hade det på jobbet. (Har du ingen äldre släkting, besök ett äldreboende eller be en kompis släkting.)
3. Vilka yrken tycker du är arbetaryrken och vilka är tjänstemannaryrken? Ta reda på vilket eller vilka fackförbund som organiserar dessa yrken.



Läs mer

www.lo.se/ung www.riksdagen.se www.do.se
www.tco.se www.saco.se



2. Ditt jobb – din trygghet?

FÖR MÅNGA ÄR YRKET OCH ARBETSPLATSEN viktiga byggstenar i tillvaron. Arbetsplatsen blir för många en väsentlig del av vardagen, ett ställe där man träffar vänner för livet. För vissa kan arbetet vara ett nödvändigt ont, för att kunna få ihop pengar för att leva, till en resa eller för att finansiera sina fritidsintressen. Oavsett hur du ser på ditt arbete är det viktigt att din arbetsplats är trygg, att du har rimliga anställningsvillkor, att du inte blir sjuk eller skadad av ditt arbete och att du kan utvecklas på jobbet och i yrket.

På arbetsplatser i Sverige är mycket reglerat i lagar och avtal. Några exempel är hur många timmar du får arbeta och hur mycket din arbetsgivare ska betala in till din pension. En del är reglerat i svenska lagar och vissa saker bestäms på EU-nivå, men mycket bestäms också i kollektivavtal. Precis som namnet säger är ett kollektivavtal ett avtal för ett kollektiv (en grupp av människor), som förhandlats fram mellan facket och arbetsgivarens parter och gäller alla anställda på en arbetsplats eller inom en bransch

Bransch och sektor

BRANSCH betyder alla verksamheter, företag eller organisationer med likartad verksamhet, till exempel IT-branschen.

Ordet **SEKTOR**, däremot, betecknar det område på arbetsmarknaden man jobbar inom. Inom *privat sektor* finns alla privatägda företag. I *offentlig sektor* finns de arbeten som är skattefinansierade, de finns inom *kommunal*, *regional* och *statlig sektor*.

Omfattande avtal

Det system vi har i Sverige bygger på att de som bestämmer hur det ska fungera på arbetsmarknaden är de som har bäst koll, det vill säga de fackliga organisationerna och arbetsgivarorganisationerna. De kollektivavtal som de kommit överens om är omfattande. De reglerar inte bara löneökningar utan en rad andra områden: arbetstid, karensavdrag, OB-tillägg, semester, arbetsmiljö och försäkringar, för att ta några exempel.

Vilka krav facket ska driva i förhandlingarna är det fackets medlemmar som bestämmer. För vissa yrken och arbetsplatser kan frågan om fria arbetskläder vara väldigt betydelsefull, för andra kan ersättning för arbetsresor vara en viktig fråga att ta med i förhandlingar.

Kollektivavtal på en arbetsplats

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 så kallat lokalt kollektivavtal, alltså vad som ska gälla på just den arbetsplatsen.

En bra deal för alla

Kollektivavtalen kan beskrivas som ett utbyte mellan anställda och arbetsgivare. För arbetsgivaren innebär kollektivavtalet en försäkran om att arbetet kommer att löpa på under kända villkor under avtalsperioden. Dessutom får inte de anställda strejka för att försöka förbättra sina villkor när avtalet väl är underskrivet och klart. Det kallas fredsplikt. Fredsplikten upphör när avtalsperioden löpt ut eller avtalet sägs upp.

Genom avtalet vet arbetsgivaren på förhand hur stora löneökningarna kommer att bli. De anställda får sina löner och anställningsvillkor reglerade i avtalet. För de anställda betyder avtalet att de satt ett pris på sitt arbete. Under det priset får inte arbetsgivaren gå. Kollektivavtalen ger alltså arbetsgivare och anställda en gemensam uppfattning om vilka regler och villkor som gäller på arbetsplatsen.

Kollektivavtal

I Sverige finns det runt fyra miljoner människor som har en anställning. Det är anställda som omfattas av kollektivavtalen. Så många som nio av tio anställda omfattas av kollektivavtal.

En del kollektivavtal har en lång historia, andra är nya. Det finns cirka 700 kollektivavtal i Sverige. En del omfattar tiotusentals anställda, till exempel inom industrin eller de som jobbar i kommuner. Andra omfattar betydligt färre anställda, till exempel inom medieområdet eller transportsektorn.

Nio av tio anställda omfattas av kollektivavtalen.

Gäller ett kollektivavtal även de som inte är med i facket?

Om det finns ett kollektivavtal på din arbetsplats gäller det dig oavsett om du är medlem i ett fackförbund eller inte. Men systemet med kollektivavtal förutsätter att både anställda och arbetsgivare är organiserade. Och det är de oftast i Sverige. De anställda är organiserade i fackförbund som ingår i fackliga centralorganisationer, medan arbetsgivarna är organiserade i olika arbetsgivarorganisationer.

De senaste åren har färre valt att vara med i ett fackförbund. I dag är ca 68 procent av alla anställda medlemmar i facket. Att färre går med än tidigare beror på många olika saker – bland annat på otrygga anställningar, där många tror att man inte kan gå med i facket om man jobbar på timmar. Samt höjda fackavgifter och okunskap om vad facket faktiskt ger till dig som medlem. För att ett fackförbund ska kunna förhandla fram bra villkor för ett helt kollektiv är det viktigt att kunna säga att de representerar arbetstagarna. Det förutsätter att många väljer att vara med i facket.

Case: OB-tillägg

Elin och István jobbar på varsin matvaruaffär. Affären som István jobbar på har kollektivavtal men det har inte Elins arbetsplats. Båda trivs på sina arbeten och tycker att de har roliga och viktiga jobb. Men på Elins jobb så finns inga *OB-tillägg*. Det vill säga extra betalt som man får som tillägg om man arbetar på obekväma arbetstider, kvällar och helger. Istváns jobb å sin sida har en tydlig beskrivning av hur mycket mer betalt man får under olika tider på eftermiddagen, på kvällen och på helgdagar. När Elin och István efter en månad jämför sina löner kan de skilja sig mycket åt, trots att de har samma timlön, då István ibland fått nästan dubbelt så mycket betalt under vissa tider. *OB-tilläggen* är framförhandlade av facken och finns nedskrivna i ditt kollektivavtal.

Lagar på arbetsmarknaden

Förutom kollektivavtalen finns det också lagar som reglerar verksamheten på arbetsplatsen. Lagarna är många och handlar om allt från anställningsskydd och medbestämmande – det vill säga anställdas skydd mot osakliga uppsägningar och rätt att påverka det som händer på arbetsplatsen – till arbetsmiljö och vad som anses vara diskriminering. Men stora delar av innehållet i lagarna kan förbättras genom förhandlingar. Bestämmelser som kan ändras på detta sätt kallas för *dispositiva*. För att kunna gå ifrån vad som sägs i lagen måste dock en facklig organisation och en arbetsgivarorganisation förhandla fram

Viktiga lagar på arbetsmarknaden:

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.

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. Inom lagen står det även 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. I oktober 2022 infördes flera förändringar i LAS samtidigt som ett nytt omställningsstöd för studier infördes. Det nya reglerna gör det lättare för arbetstagare att få en tillsvidareanställning och heltid. Samtidigt som det förenklar för arbetsgivare vid uppsägningar.

AML: Arbetsmiljölagen är en lag som reglerar vad som är tillåtet på arbetsplatser kopplat till arbetsmiljö och hur man ska förhindra olyckor och risker på arbetsplatserna. Här står även hur arbetsgivaren ska samarbeta med skyddsombuden som är de anställdas företrädare i arbetsmiljöfrågor.

FÖRTROENDEMANNALAGEN: Är en lag som tydliggör hur en arbetsgivare får behandla någon som är fackligt aktiv på en arbetsplats. Här står bland annat att en förtroendevald inte får sparkas från sitt jobb på grund av sitt engagemang, att arbetsgivaren inte får undanhålla information från fackklubben och att en fackligt engagerad inte får utsättas för repressalier på grund av att den är med i facket.

FÖRÄLDRALEDIGHETSLAGEN: Handlar om att en förälder har rätt till ledighet i 480 dagar från jobbet i samband med föräldraskap för att ta hand om sitt barn. Föräldrarna har tillsammans cirka 1 år räknat i dagar som de kan ta ut som ledighet med 80 procent av sin lön. Man har även rätt till ledighet när barnet är sjukt.

DISKRIMINERINGSLAGEN: Gäller bland annat i arbetslivet och bestämmer att man inte får diskriminera en annan människa på grund av kön, etnicitet, sexuell läggning, sexuell identitet eller uttryck, funktionsvariation eller ålder. Att behandla eller säga att någon är sämre för att den tillhör någon av de här grupperna får man inte göra enligt lagen.

Bryter arbetsgivaren mot lagarna ovan kan de få böter eller andra straff.

Många regler i lagarna är dispositiva vilket innebär att de kan ersättas av andra regler i ett kollektivavtal. Därför är det viktigt att veta om det finns ett kollektivavtal på din arbetsplats.



ett kollektivavtal som gäller en hel bransch och över hela Sverige. Då kan de i vissa fall bestämma att andra regler än de som finns i lagstiftningen ska gälla för exempelvis arbetstiden.

Svensk lagstiftning påverkas också av EU. Det sker oftast via så kallade EU-direktiv som är EU:s sätt att påverka sina medlemsländer inom olika områden. Direktiven gäller alla medlemsländer men länderna bestämmer själva hur direktivet ska införas i landets lagar.

För att förbättra arbetsmiljön på Sveriges arbetsplatser finns utöver lagar även en stor mängd specifika arbetsmiljöföreskrifter, som kan hittas på Arbetsmiljöverkets hemsida.

Hur fungerar det i andra delar av världen?

I de flesta länder är mycket på arbetsmarknaden reglerat via lagar och inte kollektivavtal. Det gäller inte minst lönerna, där det finns en så kallad lagstiftad minimilön. I Sverige är politiker och parter överens om att det är bättre att undvika den här typen av minimigräns och i stället överlåta till fack och arbetsgivare att bli överens i förhandlingar.

Att politikerna bestämt att överlåta mycket av inflytandet över villkoren på arbetsplatserna till parterna brukar kallas den *svenska arbetsmarknadsmodellen*. Liknande modeller finns i övriga Norden och på några andra håll i världen.

21 av EUs länder har en lagstadgad minimilön. I Spanien ligger minimilönen på drygt 1200 kronor i månaden. Europas lägsta minimilön ligger på knappt 4000 kronor i månaden och hittas i Bulgarien. (2022) Källa: Eurostat.



Arbetsplatser utan kollektivavtal

Även om många omfattas av kollektivavtal finns det arbetsgivare som inte vill ha kollektivavtal på sin arbetsplats.

Om du jobbar på en arbetsplats som saknar avtal är det extra viktigt att kontrollera vilka löner och villkor arbetsgivaren erbjuder, eftersom hen då har rätt att erbjuda sämre villkor än de som finns i kollektivavtalen. Att en arbetsplats saknar kollektivavtal behöver visserligen inte betyda att löner och villkor är sämre, men risken finns.

Eftersom det inte finns någon lag i Sverige som reglerar hur låg lön en arbetsgivare som saknar kollektivavtal får betala kan lönen vara mycket lägre än på arbetsplatser med kollektivavtal.

På en arbetsplats utan kollektivavtal är det arbetsgivaren som ensam bestämmer anställningsvillkoren. Arbetsgivaren behöver enbart rätta sig efter de lagar som gäller. Kollektivavtalen säger att arbetsgivaren ska betala en rad förmåner för de anställda, som till exempel flera försäkringar och särskilda pensionsinbetalningar. Finns inget kollektivavtal behöver arbetsgivaren inte göra det. Pensionen kan kännas avlägsen i början av arbetslivet, men när du går i pension kan det innebära många tusen kronor i månaden.

En arbetstagare som saknar kollektivavtal omfattas inte av fredsplikt. Det är alltså tillåtet att strejka för att få till stånd ett kollektivavtal.

Jobba svart

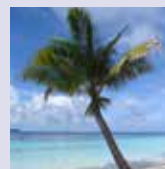
Om du jobbar svart betyder det att varken du eller arbetsgivaren betalar skatt. Det innebär att både du och din arbetsgivare bryter mot lagen och inte betalar in din del till det gemensamma såsom sjukhus och skola. Arbetsgivaren har en skyldighet att betala in en inkomstskatt för alla som jobbar i företaget. Det är också svårt för dig att skriva upp den erfarenheten i ditt cv, ifall någon ringer

till din tidigare arbetsplats för att ta referenser. Om du skulle skada dig på jobbet är du inte heller försäkrad. Får du din lön svart får du inte pengar inbetalda till din pension och din sjukpenning (som gör att du kan vara sjukskriven med sjuklön).

Fler medlemmar – större möjlighet att påverka

68 procent av de anställda i Sverige är medlemmar i ett fackförbund. Det är ungefär samma nivå som i Finland och Danmark men betydligt högre än i de flesta länder i Europa. I många länder i Europa är mellan 20 och 30 procent

Här är några exempel på vad som gäller enligt lag och avtal:



Semester

Hur många semesterdagar du har rätt till beror på lag, kollektivavtal och vad du och din arbetsgivare har kommit överens om. Tänk på att man skiljer på rätten till ledighet och rätten till ersättning under ledigheten. Den svenska *semesterlagen* ger alla anställda rätt till fem veckors semester per semesterår. Av dessa har du som anställd rätt till fyra veckors sammanhängande semester under juni – augusti. Har du en kortare anställning eller hoppar in på timmar så får du oftast semesterersättningen utbetalad vid varje lön. Semesterersättningen är 12 % extra och beräknas på den lön du tjänat in.

→ Var vaksam då vissa arbetsgivare räknar in semesterersättningen i timersättningen när de erbjuder dig lönen, så räkna alltid din lön exklusive (utan) semesterersättning.



Arbets tid

Arbets tids lagen är en lag som anger hur lång tid du får arbeta i sträck. I denna lag finns regler för hur mycket ledighet du som anställd ska ha. Det inkluderar: dygns vila, veckovila och rätt till pauser. Enligt arbets tids lagen ska du ha:

11 timmars dygns vila – Det vill säga minsta tid mellan två arbetspass.

36 timmars veckovila – Minsta möjliga sammanhängande tid som du ska vara ledig under en vecka.

8 timmar/dag, 40 timmar/vecka – Detta är ordinarie arbetstid, vissa heltidsanställningar har enligt avtal kortare arbetsvecka.

Nattarbete klockan 22.00–06.00 – Arbete under den här tiden räknas som nattarbete och har egna regler.

30 minuter lunchrast/dag – Arbets tids lagen anger inte hur lång rasten ska vara, men praxis i Sverige är mellan 30 och 60 minuter lång rast.

Rast var femte timme – Du har rätt till minst en rast var femte timme.



Övertid

När arbetsgivaren vill att du arbetar mer än den ordinarie arbetstiden som gäller enligt lag eller i kollektivavtalen räknas det som övertid (kallas mertid om du inte arbetar heltid). Då ska du få extra ersättning. Hur mycket bestäms i kollektivavtalen. Ibland får du ersättning i form av extra ledig tid, så kallad kompensationsledighet, vardagligt kallat komp.

I dag är det vanligt för tjänstemän att ha flexibel eller så kallad oreglerad arbetstid. Detta innebär att man själv (inom givna gränser) reglerar sin arbetstid: när det är mycket att göra kan man behöva jobba mer, vilket man själv kan reglera med att jobba mindre vid ett annat tillfälle. Men i snitt ska man inte jobba mer än heltid. Arbetsgivaren brukar ibland kompensera bortfallet av övertidsersättning med högre lön eller några dagars extra semester. Men detta gäller inte inom alla branscher.



Försäkring

Genom kollektivavtalen är du försäkrad på flera olika sätt. Innehållet i försäkringarna varierar beroende på kollektivavtal. Till exempel om du skadar dig eller har sönder något på din arbetsplats så ersätter försäkringarna skadorna i högre grad.



Föräldraförsäkring

I Sverige finns en föräldraförsäkring som innebär att ett barns föräldrar får så kallad föräldrapenning när de är föräldralediga. Den täcker nästan 80 procent av lönen, upp till en viss gräns.

Genom kollektivavtalen får föräldern även föräldralön, som betalas av arbetsgivaren. Föräldralönen kompletterar föräldrapenningen så att den totala ersättningen blir högre.



A-kassa

A-kassan (arbetslöshetskassan) fungerar som ett skydd om du skulle vara utan jobb under en period. Under ett antal månader får du högst 80 procent av din inkomst. Men a-kasseersättningen kompenserar inte dem som har en högre lön eftersom den bara ger den 80-procentiga ersättningen upp till en viss nivå. Därför har många fackförbund försäkringar som täcker mellanskillnaden, så kallade inkomstförsäkringar. Du kan vara med i enbart a-kassan utan att vara medlem i facket och vice versa. Du behöver aktivt gå med i båda.

→ Tänk på att man måste ha varit med i a-kassan flera månader, medan man jobbar, innan man har rätt att få ersättning från a-kassan.



Pension

Alla arbetsgivare är skyldiga att betala in pensionsavgifter för de anställda. För alla anställda som omfattas av 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.



Anställningsavtalet

Som nyanställd behöver du se till att det skrivs under ett anställningsavtal/bevis. Där står vilka villkor som gäller för anställningen. Där ska det framgå när arbetstiden är lagd och om det är reglerad eller oreglerad arbetstid som gäller. Om något krånglar på arbetsplatsen kan anställningsavtalet bli extra viktigt. Innan du skriver på ett anställningsavtal är det viktigt att läsa igenom det noga och kontrollera att allt stämmer.

→ Du kan be någon som är fackligt aktiv kontrollera att allt stämmer, eller ringa facket.

av de anställda med i facket, men det finns undantag. Ett av dessa är Frankrike där bara strax under åtta procent av de anställda är medlemmar. I USA är 12 procent av de anställda medlemmar i facket.

I Sverige finns det en stor skillnad mellan olika delar av landet, t ex är de flesta med i facket i Kalix kommun medan bara ungefär hälften är det i Danderyds kommun. Hur många som är med i facket – anslutningsgraden – varierar mellan olika sektorer på arbetsmarknaden och mellan olika grupper. Andelen anställda som är medlemmar i ett fackförbund är störst i den offentliga sektorn och bland kvinnor.

Några av de branscher där anslutningsgraden är lägst är hotell- och restaurangsektorn och it-sektorn. Inom hotell- och restaurangbranschen är till exempel bara 27 procent av de anställda medlemmar i facket.

Skillnaderna kan förklaras på olika sätt. En förklaring är att många arbetsplatser är små och då blir det svårare att få till en fackklubb på arbetsplatsen. Inom vissa yrken arbetar många på timmar och har tillfälliga kontrakt, det kan göra det svårare att se vilken nytta man personligen har av facket. Med osäkra anställningar kan en del ha svårt att ha råd med fackföreningsavgiften.

När många anställda är medlemmar i facket så får de anställda tillsammans en starkare röst gentemot arbetsgivaren. Därför anser många att det är positivt med hög anslutningsgrad.

Strejk och fredsplikt

I Sverige är det ganska ovanligt med strejk. När det finns ett gällande kollektivavtal råder fredsplikt. Det är då inte möjligt för dem som omfattas av det att strejka eller vidta andra stridsåtgärder när avtalet är underskrivet och klart.

När inget avtal finns, eller när ett avtal löper ut och man ska komma överens om ett nytt, är det däremot tillåtet för de fackliga organisationerna att varsla (förvarna) om strejk. Förhoppningen är då att det ska gå snabbare att hitta en lösning som leder till ett nytt kollektivavtal. Jämfört med de flesta andra länder i Europa är antalet strejkdagar på arbetsmarknaden litet i Sverige.

Vild strejk (olovlig strejk)

Begreppet vild strejk används ofta när arbetstagare strejkar trots att de är bundna av fredsplikt. Dessa strejkar är inte lagliga och stöds inte av LO-, TCO- eller Saco-fackförbunden. Men vissa andra förbund kan använda sig av vild strejk. När det sker är det ofta en fråga om grupper av anställda eller mindre förbund som tar till det som en sista åtgärd för att få gehör för sina krav.

Strejk har tömt hyllorna i affärerna i Guadeloupe, en ögrupp som tillhör Frankrike. Frankrike är ett av de länder som har flest antal strejkdagar.



FOTO: SCANPIX

Det var till exempel mycket nära en vild strejk vid Pågatågen i Skåne i januari 2021, när Arriva ville avskeda ett skyddsombud, men strejken bröt aldrig ut eftersom arbetsgivaren backade i sista stund och skyddsombudet fick behålla anställningen.

Sympatistrejk som metod

Sympatistrejk är när andra förbund eller grupper går i strejk för att stötta en yrkesgrupp som inte får igenom sina villkor. Man går i strejk i sympati.

Ett exempel var 2019 när runt 700 av postens arbetstagare i Finland utan sitt samtycke blev flyttade till ett annat, för arbetsgivaren billigare, kollektivavtal. Samtidigt skulle fler än 8000 andra postarbetares löner som resultat dras ner med 30–50 procent. Då varslade deras fackförbund om strejk. Trots strejkvarsel så gav arbetsgivaren inte med sig. Då gick andra grupper in och sympatistrejkade. Över 10 000 postanställda och ett stort antal personer som jobbade med tjänster som hade en koppling till postutlämningen såsom färjepersonal, flygpersonal och chaufförer som transporterade post strejkade i sympati med postpersonalen.

Genom att så många påverkades av alla dessa personers strejk så kände sig arbetsgivaren till slut så pressad att de gick med på att skriva under ett bättre kollektivavtal och förbättrade villkor för postsorteringsarbetarna och de resterande postarbetarna.

Svenska kollektivavtal och övriga Europa

Det finns olika sätt att reglera villkoren på arbetsplatserna i Europa. En skillnad mellan de nordiska länderna och övriga länder inom EU är att en större andel anställda är med i facken i Norden. Trots att betydligt färre anställda omfattas av kollektivavtal i andra länder i Europa har de anställda som inte är med i facket ibland samma villkor som de som har kollektivavtal. Det beror på att staten i ett land kan välja att upphöja det dominerande kollektivavtalet inom en bransch till en lag som gäller alla arbetsgivare i den branschen.

I länder med lägre facklig organisationsgrad är det också vanligt med en lagstiftad minimilön, som är lika för alla. I Sverige är de fackliga organisationerna emot att införa minimilöner eftersom de ofta är väldigt låga. Då finns en risk för att andra löner i avtalen också påverkas och blir lägre.

Uppgifter



Att diskutera

- Vad händer med kollektivavtalen om färre och färre personer väljer att vara medlemmar i ett fackförbund?
- Vilka är de stora fördelarna, tycker du, med kollektivavtal?
- Vilka är nackdelarna?



Ta reda på mer

- Ta reda på ett EU-direktiv som har påverkat svensk arbetsrätt och på vilket sätt det har påverkat Sveriges lagstiftning.



Läs mer

www.lo.se www.tco.se www.saco.se



https://europa.eu/european-union/law/legal-acts_sv

3. Arbetsplats världen

DE SOM ARBETAR I SVERIGE, Frankrike eller Argentina har på många sätt väldigt olika arbetsvardag. Förutom att sättet att utföra arbetet kan skilja sig åt så finns också olikheter i antal semesterdagar, lön, pensionsålder och möjligheter att påverka. Det kan naturligtvis bero på vilket sorts arbete man har, men det finns också en del skillnader som har att göra med vilket land man arbetar i.

Den nordiska arbetsmarknaden

De nordiska länderna har länge haft liknande system på arbetsmarknaden, med arbetsgivarorganisationer och fackförbund som gemensamt kommer överens om spelregler och villkor på arbetsmarknaden. Samarbetet mellan de nordiska länderna är väl utvecklat. Att arbeta och bo i ett annat nordiskt land ska fungera enkelt för alla nordbor. De nordiska ländernas historia och traditioner på arbetsmarknaden påminner om varandra.

Att arbeta i Europa/EU

Totalt sett i hela EU arbetar 73 procent av befolkningen i arbetsför ålder. Arbetslösheten varierar mycket mellan olika länder. Varierar gör också arbetsmarknaden, det vill säga vilka arbeten det finns mest av, hur länge människor arbetar, hur jämställd arbetsmarknaden är och på vilket sätt man som anställd kan påverka sina arbetsvillkor.

Kvinnorna tjänar i genomsnitt mindre än männen i alla EU-länder, i genomsnitt 13 procent lägre lön än män (2020). Löneskillnaden är störst i Lettland där kvinnorna tjänar 22,3 procent mindre än männen. (2020)

I dag fattas många beslut som rör arbetsmarknaden i EU, men det är fortfarande mycket som regleras i varje enskilt land. I de flesta andra europeiska länder har inte facket och arbetsgivarna samma roll som i Norden.



Det globala arbetet

Många människor i världen har fått det bättre i takt med att länder utvecklas, fattigdomen minskar och handeln med andra länder ökar. Men det finns fortfarande mycket att göra åt villkoren för de anställda. Anställdas rättigheter till trygghet i sina anställningar och en god arbetsmiljö behöver stärkas och förbättras globalt.

Fackliga rättigheter i världen

Rätten att organisera sig fackligt tillhör de så kallade mänskliga rättigheterna, som skrivits under av FN. Det finns två så kallade ILO-konventioner (internationella överenskommelser om anställdas rättigheter) som definierar och garanterar fackliga rättigheter och som har ratificerats (antagits) av de flesta av organisationen ILO:s medlemsstater. Dessa har också skrivits in i många länders grundlagar. Trots detta respekteras inte dessa rättigheter överallt. Det finns en mängd exempel på länder som fängslar, torterar och dödar människor som försöker påverka sitt och sina kollegors arbetsliv.

Länder i världen som är kända för bristande demokrati och omfattande kränkningar av mänskliga rättigheter i arbetslivet är bland annat Kina, Guatemala och Förenade Arabemiraten. Andra länder som märker ut sig är Thailand, Turkiet, Indien och Kambodja, vilka är länder som svenskar gärna semestrar i och där flera svenska företag lägger ut sin verksamhet. Kränkningar av mänskliga rättigheter i arbetslivet har ökat och arbetstagare och fackligt aktiva drabbas i hela världen. Fackliga organisationer och organiserade arbetstagare blir också måltavlor eftersom de ofta driver på för demokratiska reformer.



Barnarbetare i Bangladesh. Det finns ungefär 160 miljoner barn i världen som arbetar.

FOTO: PAULI KUITUNEN - LO-TCO BISTÄNDSNÄMND

Barnarbete

Trots att det finns internationella konventioner som säger att barn ska gå i skola och inte arbeta, finns det ungefär 160 miljoner barn i världen som arbetar. Över hälften av dem har ett jobb som är farligt eller skadligt. Precis som i Sverige i slutet av 1800-talet så är det många barn som arbetar inom jordbruk. Andra barn jobbar i fabriker och en del hamnar i sexindustrin. Barnarbete försvaras ofta med att fattiga familjer behöver de inkomster som barnen drar in. Men samtidigt bidrar barnarbete till att hålla lönerna nere. Barn går dessutom miste om en utbildning som kunde ha gett dem bättre villkor på sikt.

Att arbeta utan uppehållstillstånd

En väldigt utsatt grupp på arbetsmarknaden världen över är mirantarbetare, det vill säga personer som flyttat till ett annat land för att arbeta. De har en mer utsatt situation på grund av att de kan språket sämre och har mindre kunskap om sitt nya lands villkor och regler. Vissa saknar de dokument som krävs för att få stanna, vilket arbetsgivare kan utnyttja. *Papperslös* är ett begrepp som används när man pratar om människor som är i ett land och jobbar utan uppehållstillstånd eller arbetstillstånd. Det finns många papperslösa som arbetar i Sverige idag.

Papperslös?

Alla papperslösa i Sverige kan vända sig till *Fackligt center för papperslösa*. Läs mer om deras arbete på: www.fcfp.se



ILO – Internationella arbetsorganisationen

ILO bildades 1919 med syftet att arbeta för social rättvisa och bättre levnadsvillkoren i alla länder. Det är en organisation med tre parter där representanter för arbetstagarorganisationer och arbetsgivarorganisationer deltar i arbetet på lika villkor med regeringarnas representanter. 187 länder är medlemmar.

Den huvudsakliga uppgiften för ILO är att förbättra levnads- och arbetsförhållanden för dem som arbetar. Det finns en mängd internationella arbetsrättsliga dokument i form av konventioner och rekommendationer som har antagits sedan 1919. Varje konvention är ett rättsligt dokument som reglerar frågor kring arbetsmarknaden, social välfärd eller mänskliga rättigheter i arbetslivet. Att ratificera en konvention innebär för medlemslandet ett formellt åtagande att tillämpa konventionens bestämmelser och förklara sig berett att godta åtgärder för internationell övervakning från ILO.

Migrantarbetare i staden Dubai. En stor del av dem som jobbar här kommer från fattiga länder som Pakistan, Indien, Filippinerna och Sri Lanka. De arbetar ofta under dåliga förhållanden med oreglerad arbetstid och låg lön. Att organisera sig fackligt är inte tillåtet, de som gör det blir utvisade.



De flesta som söker sig till ett annat land för att jobba får det bättre än vad de hade i sitt hemland, men i många länder har de farliga och dåligt avlönade jobb.

Varifrån kommer dina jeans?

Många av de kläder som vi köper i Sverige har färdats en lång väg för att hamna här. Ett par jeans som du köper i en klädaffär har sytts i ett land, färgats i ett annat, vävts i ett tredje och råmaterialet kommer från ett fjärde land. Det är därför ganska svårt att köpa ett par jeans och veta att alla som har arbetat med dem har haft bra villkor när de gjort dem. Textilindustrin är på många håll i världen väldigt hård med låga löner och osäkra anställningar.

Du kan påverka genom att göra val när du handlar. Det finns olika märkningar av varor som garanterar att varorna har producerats under bra förhållanden. För kläder finns det till exempel märkningar för ekologiskt



Fairtrade

- Odlare och anställda får förbättrade ekonomiska villkor.
- Barnarbete och diskriminering motverkas.
- Demokratin och organisationsrätten främjas.
- Lokalsamhället utvecklas socialt och ekonomiskt.
- Miljöhänsyn och ekologisk produktion främjas.



Skörd och hantering av rättvisemärkta bananer.

FOTO: FAIRTRADE

odlad bomull. Det innebär att fälten inte är lika besprutade och att de som jobbar med bomullen inte behöver gå runt i besprutningsmedel såsom de annars kan behöva göra. En märkning som har fått mycket uppmärksamhet i Sverige är Fairtrade. Det finns över 3200 varor med rättvisemärkning i Sverige som du kan välja när du handlar, alltifrån chokladkakor till produkter med rättvisemärkt bomull.

Svenska företag utomlands

Svenskägda företag sysselsätter i dag runt en miljon anställda utomlands. När svenska företag verkar utomlands, till exempel då IKEA öppnar varuhus i andra delar av världen, måste de svenska företagen agera i enlighet med internationellt förankrade normer och principer för mänskliga rättigheter, arbetsrätt, hållbar utveckling och korruptionsbekämpning som Sverige anslutit sig till. Dessa kallas OECD:s riktlinjer för företag och är gemensamma rekommendationer för företag från 36 länders regeringar.



OECD

Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling (OECD) grundades 1960 och är ett samarbetsorgan mellan 36 länders regeringar. OECD bidrar med idé- och erfarenhetsutbyte och analyserar alla områden som påverkar den ekonomiska utvecklingen, främst i de 36 medlemsländerna.

Uppgifter



Att diskutera Fyra hörn-övning

1. Vems ansvar är det att se till att folk har schyssta villkor på jobbet?
A) företagen B) regeringen i landet C) konsumenterna D) någon annan
2. Hur kan man påverka företag?
Vad är bäst: att påverka ett företag genom att skriva brev till dem, skriva en insändare i en tidning eller bojkott? Varför då?
3. Är det rimligt att kräva att alla ska få schyssta villkor på jobbet? Kan alla få det lika bra som i Sverige? Varför/Varför inte?
4. Varför masstillverkas inte kläder i Sverige, tror du?



Ta reda på mer

1. Vad är skillnaden mellan Fairtrademärkt och vanligt kaffe?
2. Välj ett land och undersök vilka kränkningar av fackliga rättigheter som skett där. Vilket samband finns med situationen i landet i övrigt?
3. Googla efter ett fall där fackliga rättigheter har kränkts någonstans i världen (för tips, se Union to Union). Hur beskrivs situationen av olika källor (till exempel företaget och organisationer). Skiljer sig beskrivningen? På vilket sätt? Varför?
4. Vilka är de mänskliga rättigheterna? Vilka har med arbetsvillkor att göra? Vilka regler finns och vet man att de efterföljs?
5. I vilka länder i världen har det rapporterats många fall av kränkningar av fackliga rättigheter? Vad tror du att det beror på att det är i just dessa länder?
6. Ta reda på vad de åtta ILO-konventionerna innebär och vilka länder som har ratificerat (antagit) dessa.



Orostade kaffeböner

FOTO: FAIRTRADE



Läs mer:

Union to Union, www.uniontounion.org
ILO, www.ilo.org
Om barnarbete, www.stopchildlabour.eu
Fairaction, www.fairaction.se
Om Fairtrade, www.fairtrade.se



4. Lön

FÖR MÅNGA MÄNNISKOR är lönen viktig. Inte bara för att pengar är nödvändiga för att klara sig utan också för att en bra lön kan ses som ett bevis på att man gör ett bra jobb. Hur mycket du tjänar varierar mellan yrken, branscher och orter. Även inom yrken kan lönen variera på grund av utbildningsnivå och erfarenhet.

Sedan lång tid tillbaka finns det ett system för hur lön sätts i Sverige. Arbetsgivaren kan inte erbjuda vilken lön som helst – åtminstone inte om det finns ett kollektivavtal på arbetsplatsen. Är det en ung person som anställs kan den personen få vad som brukar kallas en ingångslön – en slags "första lön". Det är en lönenivå som fack och arbetsgivare är överens om när det gäller dem som saknar eller har liten erfarenhet.



Kan man få olika lön för samma sorts jobb?

För många ger sommarjobbet den första lönen. Då får du ofta höra att "här tjänar sommarjobbarna x kronor". Den summan kan vara en rekommendation från facket, men känns den orättvis så kolla med ditt fack. Lönen kan också variera mellan olika delar av landet. Exempelvis: Du får ett sommarjobb i en kiosk i Hjo. Den sommaren får du 84 kronor i timmen. Din kompis får ett liknande jobb i Visby, men han får 10 kronor mindre än du i timmen. Hur kan det vara så?

Vad du kommer att tjäna på ett jobb har att göra med olika saker, exempelvis var i landet du jobbar och inom vilken sektor.

Ingen minimilön

Sverige har ingen minimilön fastställd i lagen. I länder där fackförbunden har färre medlemmar, och därmed är svagare, har de generellt svårare att

säkerställa goda löner och anställningsvillkor för flertalet anställda. Det är därför vanligt att länder med lägre facklig organisationsgrad har lagstiftade minimilöner. Svenska fackförbund har säkerställt både en hög lägstanivå på löner och andra anställningsvillkor, samt en av Europas högsta reallöneökningar under de senaste tjugo åren. De fackliga organisationerna anser bland annat därför att det i Sverige, till skillnad från många andra länder, inte finns något behov av lagstadgade minimilöner. Konsekvensen av lagstadgade minimilöner (som många andra länder har) i Sverige skulle därmed kunna bli lägre löner och sämre anställningsvillkor för flertalet anställda.

Avtalsrörelsen

I Sverige genomgår arbetsmarknadens parter i stället förhandlingar inom något som kallas för en *avtalsrörelse*. Inför avtalsrörelsen, då parterna – fackförbunden och arbetsgivarna – förhandlar, gör de analyser av ekonomin. Hur har ekonomin i världen utvecklats? Hur har priserna i affärerna utvecklats? Hur ser konkurrensen för svenska företag ut? Detta gör de för att se vilka ekonomiska förutsättningar det finns för att höja lönerna.

Förutom att analysera det ekonomiska läget pratar respektive organisation med sina medlemmar och frågar dem vad de tycker är viktigt att lyfta fram i de centrala förhandlingarna – för förhandlingarna handlar inte bara om lön, utan också om andra villkor. Eftersom arbetsmarknaden hela tiden förändras är det viktigt att ofta se över de regelverk som finns.

När allt detta är gjort framför fack och arbetsgivare sina krav och sedan börjar förhandlingarna. Till en början har de ofta olika ståndpunkter. Ibland leder det till strejk. Men efter några månaders förhandlingar, där båda parter får kompromissa, kommer de överens om något de båda kan acceptera. Och det centrala kollektivavtalet är klart. På varje arbetsplats finns genom detta ramar för lönesättning att förhålla sig till.

När de centrala avtalen är klara är det dags att förhandla lokalt, alltså på arbetsplatserna. Då ska de principer som är fastlagda i det centrala avtalet användas på arbetsplatsen. En fördelning mellan arbetstagarna på arbetsplatsen ska ske, detta görs på olika sätt på olika företag beroende på kollektivavtal.

Hur de lokala förhandlingarna går till bestäms av vilka löneförhandlings-system som fack och arbetsgivare lokalt är överens om.

Inom vissa avtal förhandlar man dock inte på arbetsplatserna. Då reglerar det centrala avtalet hur mycket man får i löneökning.

Hur förhandlas lön om det inte finns kollektivavtal?

För den som arbetar på en arbetsplats som saknar kollektivavtal gäller inga regler om lönesättning. Eftersom Sverige saknar lagstiftade regler för hur låga löner arbetsgivarna kan betala, minimilöner, betyder det att de som är anställda på den här typen av företag helt saknar skydd. Arbetsgivaren kan alltså betala i princip hur låga löner som helst och är dessutom inte skyldig att följa andra fördelningsprinciper som kollektivavtalet innehåller.

Om det inte finns ett kollektivavtal är arbetsgivaren inte skyldig att löneförhandla med dig eller ditt fackförbund, men kan naturligtvis välja att göra det ändå.

Förhandla för gruppen eller för dig själv?

Det finns alltså olika sätt att förhandla lön på i Sverige. Olikheterna förklaras främst av att de fackliga organisationerna har olika uppfattningar om vilken metod som är bäst. Vissa tycker att individen själv bäst kan förhandla sin lön och att lönen ska baseras på sättet man utför arbetsuppgifterna, prestationen,

Olika löneförhandlingssätt på arbetsplatsen

Lite förenklat kan förhandlingsmetoderna för löneökningar delas in i tre kategorier.

Generell central lönehöjning

Att förhandla lönerna centralt är vanligt inom arbetaryrken. Det innebär att det centrala kollektivavtalet, som gäller hela landet, talar om hur stor löneökning alla minst ska ha.

Lokala förhandlingar

Lokala förhandlingar är vanligt bland tjänstemän. Metoden innebär att fack och arbetsgivare i det centrala avtalet har angett hur höga löneökningarna ska vara i procent varje år under avtalsperioden. På varje arbetsplats förhandlar sedan fack och arbetsgivare om fördelningen av dessa procents löneökning på olika personer. Det betyder att löneökningen kan bli olika stor för olika personer.

Individuella samtal

Samtal mellan chef och anställd innebär att de anställda har ett samtal om lönen med chefen som sedan sätter lönen utifrån dessa samtal och utefter prestation och ansvarsområden under året. All lönesättning görs i slutändan enligt dessa samtal och de nivåer som arbetsgivarens organisation kommit överens om tillsammans med fackförbundet i kollektivavtalet som finns på arbetsplatsen.

samarbetsförmågan och den sociala kompetensen. Andra fackförbund menar att alla inte har samma förutsättningar att förhandla och därför har de valt en annan modell.

Löneskillnader mellan kvinnor och män

Enligt lag är det förbjudet att diskriminera någon lönemässigt i Sverige. Ändå finns det skillnader – inte minst mellan kvinnor och män. Kvinnors löner är i genomsnitt drygt 10 procent lägre än mäns. Förklaringarna är många och det finns olika åsikter om vad skillnaderna beror på. Vissa menar att det handlar om ren diskriminering, att kvinnor helt enkelt får lägre löner än män. Andra menar att det handlar om att kvinnor har yrken som är lägre betalda. Men även när man räknar bort effekter från faktorer som yrke, utbildning, ålder, arbetstid och sektor kvarstår en oförklarad löneskillnad.

Löner i olika branscher

Kvinnor arbetar oftare i den offentliga sektorn, där lönerna är lägre, medan män oftare arbetar i den privata sektorn där lönerna generellt är högre. En man som arbetar i ett tjänstemannajobb i den privata sektorn har i allmänhet betydligt högre lön än en kvinna som har ett liknande jobb i den kommunala sektorn. Det finns även en tendens att tidigare mansdominerade yrken som blivit kvinnodominerade får en sämre löneutveckling. Exempelvis läraryrket.

Att lönerna är lägre i den kommunala sektorn jämfört med den privata, finns det också olika förklaringar till. Många anser att det beror på att arbete inom vård och omsorg inte är lika högt värderat som arbete inom till exempel industrin. Andra hävdar att förklaringen är det sätt som verksamheten finansieras på. Den kommunala verksamheten finansieras av skattemedel och styrs därmed av politiker som gör sina prioriteringar. Många politiker hävdar visserligen att de vill höja lönerna för anställda inom den kommunala sektorn, men för att göra det måste de antingen höja skatterna eller prioritera om i verksamheten.

Rasism i arbetslivet

Strukturella skillnader och orättvisor finns även på andra plan i arbetslivet. Det finns en genomgående problematik i Sverige där etnicitet och hudfärg kan leda till orättvisor i arbetslivet. Lunds universitet visar i en studie att personer med utländskt klingande namn utsätts för diskriminering i rekryteringsprocessen och har svårare att bli kallade på arbetsintervjuer. Den strukturella rasismen gör att vissa delar av befolkningen fortfarande är



Många gör liknande utbildningsval som sina föräldrar vilket brukar kallas för *socialt arv*. Tror du att du eller någon du känner påverkas av de här strukturerna? Vad kan vi göra åt det?

underrepresenterade inom politik och i företagsstyrelser. Det finns även orättvisa löneskillnader mellan utlandsfödda arbetstagare och personer som är födda i Sverige. Utlandsfödda och barn till utlandsfödda har lägre löner generellt sett jämfört med befolkningen i stort, visar Statistiska centralbyrån.

Klass i arbetslivet

Samma sak gäller barn vars föräldrar inte studerat på högskola/universitet. Många gör liknande utbildningsval som sina föräldrar. Detta brukar kallas för socialt arv. I slutändan kan det leda till olika lönenivåer som beror på klassbakgrund. En förklaring till att vissa barn inte väljer att studera vidare är att universitet och högskolor inte anstränger sig tillräckligt för att rekrytera studenter från alla samhällsklasser. Det är lätt som ungdom att tro att man inte klarar av universitetsstudierna om man kommer från ett studieovant hem, trots att man troligtvis skulle klara det utmärkt. Att studera ger dessutom ofta en högre lön längre fram i livet. Personer som kommer från familjer med mindre pengar och ekonomiska tillgångar har ofta sämre möjlighet att påverka hur samhället styrs. Om personer från alla bakgrunder är med och bestämmer så får allas åsikter komma fram.

Strukturell diskriminering

Diskriminering på arbetsmarknaden är större än enstaka individers agerande. Det återspeglar strukturell rasism, ojämställdhet och orättvisor kopplade till klass som i slutändan påverkar individers lön och arbetssituation.

Kirurg. En genomsnittlig månadslön för specialistläkare är 77 900 kronor, för en undersköterska som arbetar på mottagning 27 900 (SCB 2018).



Löner i olika länder

Alla länder har sitt sätt att förhandla om löner och sin syn på hur höga eller låga lönerna ska vara för olika grupper. Det betyder att lönerna inte behöver vara lika för samma yrkesgrupp i olika länder. Skillnaderna kan förklaras av hur man ser på olika yrkesgrupper i olika länder.

Löneskillnader på grund av utbildning

Det är också vanligt med löneskillnader mellan dem som utbildat sig på högskolan och dem som inte har gjort det. Många tycker att den här skillnaden är rimlig, att de som har investerat flera år i utbildning ska ha extra betalt för den satsningen, att högre kompetens som man har nytta av i sitt arbete ska ge högre lön. Andra tycker att en skillnad kan vara rimlig men att den ibland är på tok för stor. Till exempel att en läkare tjänar flera gånger mer än en undersköterska gör.

Din lön?

Det finns olika sätt att undersöka om den lön en arbetsgivare erbjuder är rimlig. Till att börja med bör man kontrollera att det finns ett kollektivavtal på arbetsplatsen. Därefter kan man undersöka vad andra tjänar i just den branschen du söker jobb inom, genom att kontakta facket. Direkt på arbetsplatsen eller centralt – många fackförbund har ett särskilt telefonnummer med rådgivare som kan svara på frågor om lön. Inför en diskussion med arbetsgivaren om lönen kan det också vara bra att undersöka om det finns andra förmåner på arbetsplatsen. Det är något facket kan upplysa om.

Rättvis lönesättning kan ses från olika perspektiv:

”Vi måste ha högre lägstalöner. Med en låg lägstalön får den enskilda individen leva på en lägre nivå än vad som accepteras i samhället i övrigt.”

KOMMUNAL

En rättvis lönesättning ska utmärkas av:

- Att lönen sätts utifrån kriterier som är kända och accepterade av alla.
- Att löneskillnader beror på olika krav och skicklighet i arbetet.
- Att var och en vet skälen för den egna lönen samt hur den ska kunna påverkas.

FACKFÖRBUNDET ST

Bristen på jämställdhet mellan män och kvinnor är ett stort hinder för en bra utveckling för hela samhället. Därför verkar vi för delad föräldraledighet och jämställda löner.

AKADEMIKERFÖRBUNDET SSR

Uppgifter



Ta reda på mer

- Kolla på www.scb.se vilka yrken som är högst och lägst betalda i Sverige. Vad tycker du? Vilka yrken ska ha hög respektive låg lön?
- Kolla på www.scb.se hur stora skillnaderna är mellan mäns och kvinnors löner. Vad beror det på och hur kan man lösa det?



Att diskutera Fyra hörn-övning

Vad är rättvist?

- A) alla tjänar lika mycket
- B) lön efter prestation
- C) lön efter behov
- D) något annat



5. Vad gäller vid anställning?

NÄR DU ÄR PÅ EN ARBETSPLATS finns det en massa regler, oavsett om du är där en kortare period. Här tar vi upp vad som gäller på olika slags anställningar.

APL

inom alla yrkesprogram, samt inom gymnasiesärskolans nationella program, ingår APL, arbetsplatsförlagt lärande. Det innebär att viss del av utbildningen genomförs på en arbetsplats. Det är skolan som har det övergripande ansvaret för dig även på din praktik. I vissa frågor har dock arbetsgivaren ett ansvar, till exempel vad gäller arbete som är farligt för en minderårig. När en elev genomför arbetsplatsförlagt lärande likställs denne, enligt arbetsmiljölagen, med en arbetstagare.

I många andra avseenden räknas dock den som gör APL inte som arbetstagare och omfattas därför inte av samma rättigheter, till exempel semester och annat, som de som har en anställning på arbetsplatsen. Du kan höra av dig till facket innan och under din APL om du har frågor eller behöver stöd.

Uppgifter inför APL

Hitta någon som är fackligt aktiv på din praktikplats och ställ följande frågor:

- Hur fungerar det fackliga arbetet på denna arbetsplats?
- Vad har ni för arbetsmiljöproblem?
- Hur många är medlemmar i facket?
- Finns det flera fackförbund på arbetsplatsen? I så fall, hur samverkar ni?

Lärling

Elever som går en lärlingsutbildning inom något av gymnasieskolans yrkesprogram kan bli anställda i anställningsformen tidsbegränsad gymnasiälärlingsanställning, läs mer på skolverket.se

Sommarjobb och säsongsanställning

När du arbetar en kortare tid, till exempel någon vecka på sommaren, finns det särskilda regler för dig som är under 18 år. Dessa är till för din säkerhet och trygghet i arbetslivet.

Upp till 18 år får du inte arbeta ensam, särskilt inte om det finns rånrisk på din arbetsplats. När du är yngre än 16 år får du ta enklare jobb, till exempel frukt och bärplockning. Du måste också ha dina föräldrars tillstånd för att få arbeta.

Arbetstid och raster

Fram tills du fyller 16 år får du inte arbeta före klockan 06.00 eller efter klockan 20.00. Om du är under 16 år får du jobba max sju timmar per dag. När du har fyllt 16 får du jobba åtta timmar per dag. Efter det att du fyllt 18 gäller samma regler som för alla andra vuxna. Enligt arbetsmiljölagen får du inte jobba mer än fem timmar i följd utan rast, är du under 18 år får du arbeta högst 4,5 timmar i följd. Alla som jobbar har rätt till kortare pauser då och då enligt arbetstidslagen.

Lagen anger inte hur många eller långa pauserna ska vara, bara att det är tillåtet att ta en paus, i den mån det är möjligt. Arbetsgivaren skall ordna arbetet så att du kan ta paus.



Alla som jobbar har rätt till kortare pauser då och då enligt arbetstidslagen.

Några saker som bör framgå av anställningsavtalet

- Datum för anställningen början och slut (om det inte är en fast anställning, då står det tillsvidare)
- Vilken typ av anställning det är, vikariat, visstid, tillsvidare
- Arbetstiden per dag och vecka
- Lönen och när den betalas (varje månad eller oftare)
- Arbetsuppgifterna

Tidsbegränsad anställning

Med en tidsbegränsad anställning menas en anställning som pågår under en begränsad tid och som har ett start- och ett slutdatum. Former för sådana anställningar är:

- Vikariat
- Allmän visstidsanställning
- Säsongarbete

Alla anställningsformer är reglerade i lagen om anställningsskydd, LAS. I ditt kollektivavtal kan du ofta läsa mer om vad som gäller hos just er gällande anställningsformen.

Vikariat

När du har ett vikariat betyder det att du ersätter en person som är borta från jobbet, till exempel på grund av sjukdom, semester eller föräldraledigt. Du kan inte ha ett vikariat om det inte finns en person som du vikarierar för. I anställningsbeviset/avtalet ska det uppges vem du ersätter om du anställs på ett vikariat.

Allmän visstidsanställning

Allmän visstidsanställning används till exempel när det är extra mycket arbete att utföra eller när arbetsplatsen behöver kompetens som annars saknas, till exempel i ett projekt. Att jobba på timmar inkluderas här. Arbetsgivaren behöver inte uppges några särskilda skäl till varför anställningen är tidsbegränsad.

Säsongarbete

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

Fast anställning (tillsvidareanställning)

Det man i vardagligt tal brukar kalla fast anställning heter formellt tillsvidareanställning. Det betyder att du enligt avtalet är anställd tills antingen arbetsgivaren eller du själv säger upp dig. Du kan säga upp dig utan anledning, men arbetsgivaren måste ha något som kallas saklig grund. Saklig grund är arbetsbrist eller personliga skäl (till exempel att du misskött dig på något allvarligt sätt). När du har en fast anställning finns det något som heter uppsägningstid. Det är tiden mellan att du, eller arbetsgivaren, säger upp dig och då du slutar på jobbet enligt avtalet. Oftast är denna tid mellan en och tre månader.

På många arbetsplatser är du till en början provanställd. Det betyder att du anställs på prov av arbetsgivaren under max sex månader. Detta kan arbetsgivaren göra för att testa om du passar för jobbet och/eller passar in på arbetsplatsen. Under provanställningen kan du sägas upp utan saklig grund.

På en arbetsplats utan kollektivavtal

De flesta arbetsplatser har kollektivavtal, men om du får ett arbete på en arbetsplats som saknar kollektivavtal så är det viktigt att du ser till att din arbetsgivare betalar in skatt och gör pensionsinbetalningar till dig. I ditt anställningsavtal skrivs det in sådana saker som semester, friskvårdsersättning och annat.

Enskilda anställda saknar rätt till information och förhandling om sådant som sker på arbetsplatsen. Kollektivavtal på arbetsplatsen är en förutsättning för lokalt fackligt inflytande, som ger dig rätt till information och förhandling före viktiga förändringar och möjlighet att bilda fackklubb, få utbildning i lagar och avtal och rätt att arbeta fackligt på betald arbetstid.

På arbetsplatser utan kollektivavtal får en arbetsgivare besluta om och genomföra stora förändringar utan att informera personalen i förväg.

OBS! På vissa arbetsplatser är det vanligt att arbetsgivaren ber att du ska provjobba i några dagar, för att se om du passar för arbetet. Det har en arbetsgivare rätt att göra, men inte utan att ge dig lön. Fråga därför alltid om lönen och se till att du har ett anställningsavtal. (En provanställning, som vi tar upp högre upp på sidan, är något annat än att provjobba.)

Läs mer på
www.arbetslivskoll.se

Text: Anna Danielsson Öberg, Bengt Lindman, Johanna Lindell,
Ludvig Myrenberg, Agnes Kullenmark, Staffan Kahn
Uppdaterad 2023: Staffan Kahn
Grafisk form: Anna Harvard

Bildmontage omslag: Anna Harvard
Tryck: Trydells
978-91-9802250-4-0

arenaskolinformation



Trycksak
3041 0091



*Ett undervisningsmaterial om hur
dagens arbetsmarknad fungerar
från Arena Skolinformation.*

arena skolinformation

