

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

arenaskolinformation

**ANDRA
UPPLAGAN**

Arbetslivet

**Om arbetsmarknaden
i Sverige och världen**





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.

arenaskolinformation

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 kan finansiera en resa. 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 förklaras 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

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

1. Vägen till rättigheter på arbetsmarknaden



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



Café i Stockholm 2015. På drygt hundra år har rättigheterna för de som arbetar på café stärkts väldigt mycket.

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

Förhållandena på arbetsplatserna kunde därför vara eländiga. Om en arbetare betraktades som sjuk, inte ansågs tillräckligt arbetsam eller uppfattades som uppstudsigt kunde denne få sparken, utan uppsägningstid 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. De bildade fackföreningar för att med gemensamma krafter få det bättre på arbetsplatserna och de startade socialdemokratiska arbetarföreningar för att skapa mer inflytande och bättre förhållanden i samhället. 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 kunde man undvika att arbetarna sålde sitt arbete till lägre lön vilket skulle skapa en press nedåt på lönerna för alla.

När de fackligt organiserade arbetarna hade fått de flesta av sina kamrater att gå med i fackföreningen var de starka nog att kräva förbättringar av sin arbetsmiljö 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 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 svenska fackförbundet – Svenska Typografförbundet. Därefter gick det snabbt och Landsorganisationen, LO, bildades 1898. Den fackliga organiseringen bland arbetarna ledde till att också arbetsgivarna bildade egna organisationer. Svenska Arbetsgivarföreningen, SAF, bildades 1902. Först 1906 erkände SAF arbetarnas rätt att organisera sig.

Den tid då fackföreningsrörelsen växte fram i Sverige var en period av stark industrialisering och urbanisering (inflyttning från landet till städer). Samtidigt med fackföreningsrörelsen bildades även andra folkrörelser, till exempel nykterhetsrörelsen och frikyrkorörelsen. Liksom de politiska rörelser som dagens partier kommer ifrån.

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 konflikterna ledde till ett stort bortfall av arbetsdagar och arbetsgivarna behövde sin ordinarie arbetskraft för att kunna hålla verksamheten igång och tjäna pengar. De satte sig därför ner med de fackliga företrädarna för att förhandla och gick med på eftergifter för att få tillbaka arbetarna till jobbet. Det var under sådana omständigheter de svenska kollektivavtalen föddes. Avtalen gav arbetarna bättre villkor och arbetsgivarna slapp oroa sig för strejker eller andra stridsåtgärder under den tid avtalen gällde.

Det första kollektivavtalet i Sverige anses ha skrivits under i Stockholm 1869 efter en strejk bland byggnadsarbetare. Det första kollektivavtalet som gällde för hela landet kom 1901 och gällde typografer. Men det var långt senare som kollektivavtal fick en större spridning.

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.



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 (arbetsgivare och fackförbund) på arbetsmarknaden. Detta avtal ledde till en lång period av arbetsfred och samarbete mellan parterna. Något som är en viktig del i det som brukar kallas *den svenska modellen*.

Kollektivavtalen utvidgas

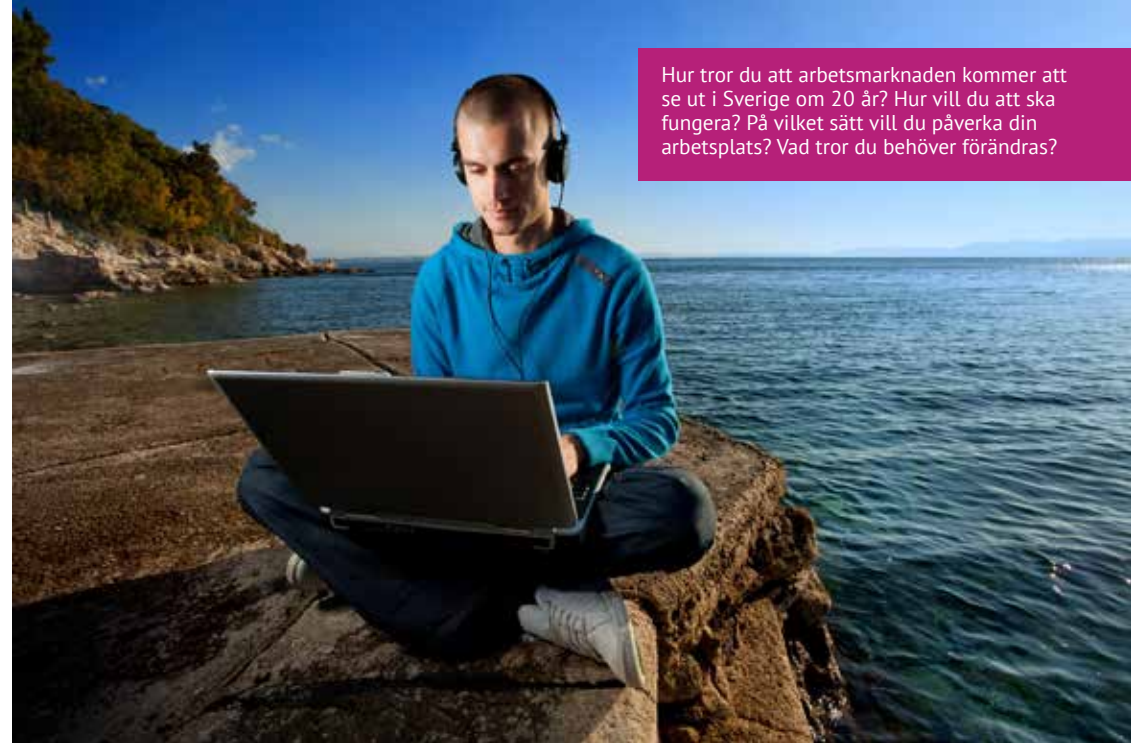
Efterhand kom kollektivavtalen att omfatta allt fler. Så småningom fick även tjänstemän kollektivavtal. Deras löner och anställningsvillkor hade pressats tillbaka under 1920-talskriserna i Sverige och nu började de i högre grad organisera sig. En viktig fråga för tjänstemännen var också pensionsfrågan.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

Rätten att strejka för dem som jobbar i offentlig sektor – stat, kommun och landsting – 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 omvandlats till lagstiftning som ska gälla alla arbetstagare – även på arbetsplatser som saknar kollektivavtal. Dessa lagar har stärkt de anställdas ställning i arbetslivet som också stärkt de fackliga organisationerna och klargjort förutsättningarna för fackets och arbetsgivarnas relationer på arbetsmarknaden. Arbetarnas sjukkassor har tagits över av staten. Arbetslöshetskassorna 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. Men utan ansvarstagande arbetsgivare och stöd från det politiska systemet hade den så kallade svenska modellen inte blivit verklighet.

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.



Hur tror du att arbetsmarknaden kommer att se ut i Sverige om 20 år? Hur vill du att ska fungera? På vilket sätt vill du påverka din arbetsplats? Vad tror du behöver förändras?

FOTO: ISTOCKPHOTO

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 också längre utbildning än för arbetaryrken – ibland på högskolenivå.



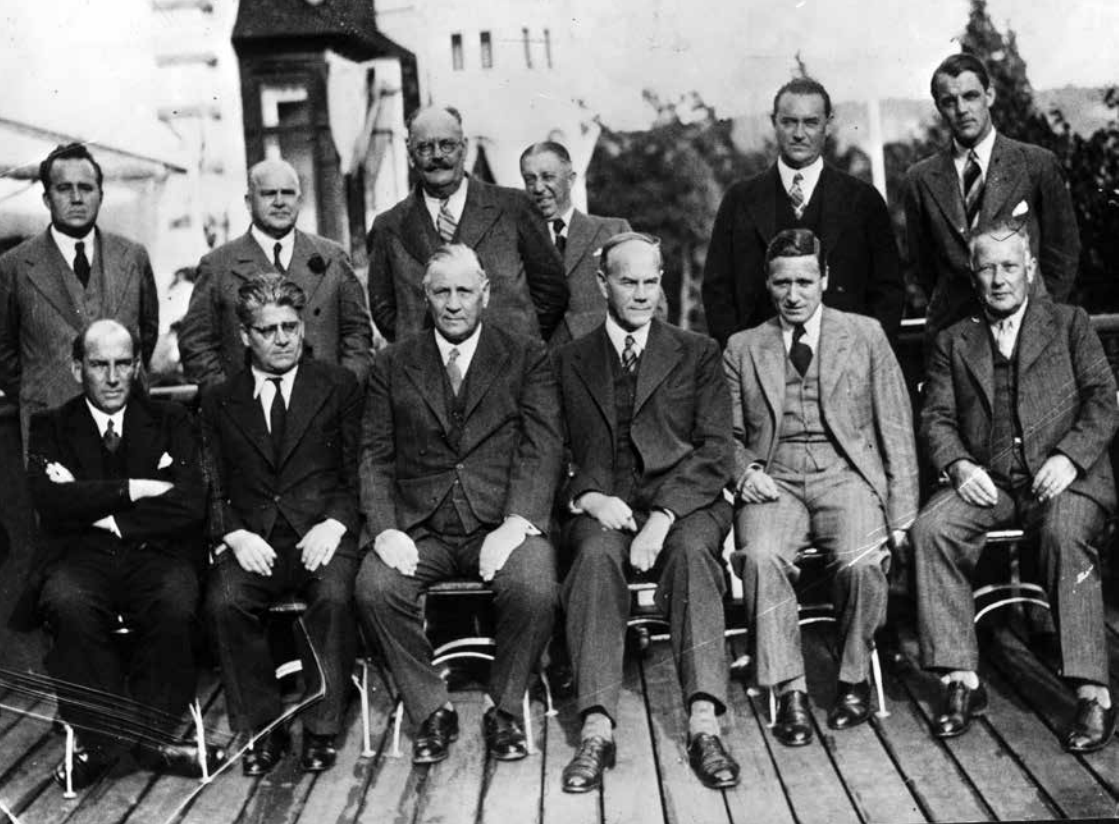
LO betyder Landsorganisationen. Där finns förbund som till exempel IF Metall, Kommunal, Byggnads och Hotell och restaurangfacket.



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



Saco betyder Sveriges Akademikers Centralorganisation. Där finns förbund som Akademikerförbundet SSR, Läkarförbundet, Sveriges Ingenjörer och Sveriges Lärarförbund.



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

FOTO: SCANPIX

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.

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 vänster 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?



Ta reda på mer

1. När infördes 8 timmars arbetsdag, sjukpenning, föräldraledigt?
2. Intervjua en äldre släkting om hur hen hade det på jobbet.
3. Vilka yrken tycker du är arbetaryrken och vilka är tjänstemannayrken?
Ta reda på vilket eller vilka fackförbund som organiserar dessa yrken.



Läs mer

www.lo.se/ung

www.riksdagen.se

www.forsakringskassan.se

www.do.se

www.tco.se

www.saco.se



Skrivövning

Här ser du en bild från Saltsjöbadsavtalets undertecknande.

Skriv en bildtext som skulle passa om bilden användes i

A) ett dåtida fackligt flygblad

B) en svensk nutida lärobok

C) Gustav Söderlunds privata fotoalbum. Söderlund, längst fram till höger på bilden, var VD i SAF.

B



A



C





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 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 och att du inte blir sjuk eller skadad av ditt arbete och att du ska kunna 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) och gäller alla anställda på en arbetsplats eller inom en bransch.

Kollektivavtalet är en överenskommelse mellan två parter på arbetsmarknaden, arbetsgivarnas och arbetstagarorganisationer.

Bransch och sektor

BRANSCH betyder alla företag, verksamheter 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 kommunal sektor är arbetsplatsen kommunen/landstinget.

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, arbetsmiljö, försäkringar, för att ta några exempel.

Det är facket och arbetsgivarna som själva kommer överens om vad som ska stå i kollektivavtalen. 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.

Kollektivavtal

I Sverige finns det runt fyra miljoner människor som har en anställning. Det är bara anställda som kan 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 650 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.

En bra deal för alla?

Många menar att alla tjänar på kollektivavtalen. 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.

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.

”Genom ett kollektivavtal skapas förutsättningar för ordnade förhållanden och funktionella villkor såväl på de enskilda arbetsplatserna som i branschen. Alternativet – att arbetsgivare skulle sluta detaljerade anställningsavtal med var och en av sina anställda – skulle vara mycket tungrott och dessutom riskera att skapa omotiverade skillnader i anställningsvillkoren.”

PETTER SKOGAR, FÖRBUNDSREKTÖR PÅ ARBETSGIVARFÖRENINGEN KFO

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 båda 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 drygt 70 procent av alla anställda medlemmar i facket.

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.

Lagar på arbetsmarknaden

Förutom kollektivavtalen finns det också lagar som reglerar verksamheten på arbetsplatsen. Lagarna är många och handlar om allt från medbestämmande – det vill säga anställdas 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 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. I Sverige och resten av Norden kan fackförbund och arbetsgivarorganisationer komma överens om att anpassa lagens regler på det här sättet. I stora delar av världen är det inte tillåtet.

Svensk lagstiftning påverkas också av så kallade EU-direktiv, som är EU:s sätt att påverka alla länder som är medlemmar i EU. Sådana direktiv ges till alla medlemsländer med anvisningar om hur direktivet ska införas i landets lagar.



FOTO: MATTONIMAGES

På svensk arbetsmarknad samarbetar arbetsgivare och fackförbund och kommer överens genom samtal och förhandlingar. Det är en del av det som kallas den svenska modellen.



FOTO: MORGUEFILE

Storbritannien införde i slutet av 1990-talet en minimilön som för tillfället uppgår till 6,70 pund, ungefär 88 kronor, per timme om du är över 21 år. För 18-20 åringar gäller en något lägre nivå på 5,30 pund, ungefär 70 kr.

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 modellen.

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 avlägset i början av arbetslivet, men när du går i pension kan det innebära många tusen kronor i månaden.

En arbetsgivare 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 innebär det att varken du eller arbetsgivaren betalar skatt. Det innebär att både du och din arbetsgivare bryter mot lagen. Det är också svårt för dig att skriva upp den erfaren-

heten 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 heller pengar inbetalda till din pension och din sjukpenning. En svart lön är alltså mindre värd än en vit lön.

Kollektivavtalets värde

Ett kollektivavtal är värt mycket för den som är anställd. Alla som ingår i det kollektiv som omfattas av avtalet är garanterade samma innehåll. Det betyder inte att alla får exakt lika mycket i lön. Men det betyder att alla har samma villkor och försäkringar. Det ger också en möjlighet för varje anställd att kunna påverka på arbetsplatsen.

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



Semester

Alla som arbetar har rätt till 25 dagars semester per år enligt semesterlagen. Hur många extra semesterdagar du har rätt till beror på ditt kollektivavtal. I vissa fall kan också de som är äldre, oftast över 40 år, få några extra semesterdagar. Oftast är också antalet semesterdagar fler för dem som omfattas av kollektivavtal i den statliga och kommunala sektorn. Under semestern betalas lön ut som vanligt och dessutom utgår oftast en extra ersättning – semestertillägg. Också den varierar beroende på kollektivavtalen. Det är inte självklart att du får semester på en gång när du börjat på ett nytt jobb, eftersom semester är något som arbetas in under den tid du jobbar. Har du en kortare visstidsanställning betalas vanligtvis semesterersättning ut istället för ledighet, ofta i direkt anslutning till varje löneutbetalning.



Arbetstid

Sedan lång tid tillbaka är arbetstiden reglerad i lag. Enligt lagen är normalarbetstiden 40 timmar per vecka. Det finns också en gemensam arbetstidslagstiftning inom EU (som gäller i Sverige). Bland annat innebär det att det finns gränser för hur långa dagar man får arbeta utan vila och hur mycket skiftarbete man får utföra. Arbetstiden är också reglerad i kollektivavtalen och ofta betyder det att du jobbar mindre än 40 timmar per vecka.



Övertid

När arbetsgivaren vill att du arbetar mer än de timmar som gäller enligt lag eller i kollektivavtalen räknas det som övertid. 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 så kallad oreglerad arbetstid. Det innebär att man själv reglerar sin arbetstid: när det är mycket att göra på jobbet kan man behöva jobba mer, vilket man själv kan reglera med att jobba mindre vid ett annat tillfälle. Arbetsgivaren brukar kompensera bortfallet av övertidsersättning med högre lön eller några dagars extra semester.



Försäkring

Genom kollektivavtalen är du försäkrad på flera olika sätt. Innehållet i försäkringarna varierar beroende på kollektivavtal.



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. A-kassorna är i regel knutna till fackförbunden men deras regelverk styrs numera av beslut av riksdag och regering. Du kan vara med i enbart a-kassan utan att vara medlem i facket.



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

Alla nyanställda ska skriva under ett anställningsavtal/anställningsbevis. Det är en viktig handling. Där står vilka villkor som gäller för anställningen. Om något krånglar på arbetsplatsen kan anställningsavtalet bli extra viktigt. Innan man skriver på ett anställningsavtal är det viktigt att läsa igenom det noga

och kontrollera att allt stämmer. Du kan till exempel be att någon fackligt aktiv på arbetsplatsen kontrollerar att allt stämmer.

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

Fler medlemmar – större möjlighet att påverka

Sedan några år är drygt 70 procent av de anställda i Sverige 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 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.

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.

Några av de branscher där anslutningsgraden är lägst är hotell- och restaurangsektorn och IT-sektorn. Inom hotell- och restaurangbranschen är till exempel bara 36 procent av de anställda medlemmarna i facket.

Skillnaderna kan förklaras på olika sätt. En förklaring är att många arbetsplatser är små och då blir det svårare att organisera fackliga aktiviteter på arbetsplatsen. Inom vissa yrken anser många anställda – och deras arbetsgivare – att facket inte behövs.

Strejk och fredsplikt

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 förhållandevis få i Sverige.

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



Vild strejk (olovlig strejk)

Begreppet vild strejk används ofta när arbetstagare strejkar trots att de är bundna av fredsplikt. Dessa strejker är inte lagliga och stöds inte av fackförbunden. När det sker är det ofta en fråga om grupper av anställda som tar till det som en sista åtgärd för att få gehör för sina krav.

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 dominerade 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 de senaste åren och på vilket sätt det har påverkat Sveriges lagstiftning.



Läs mer

www.lo.se

www.tco.se

www.saco.se

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 varit en gemensam arbetsmarknad och har 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 69,2 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. Löneskillnaden är störst i Estland, där kvinnorna tjänar 30 procent mindre än männen. Den genomsnittliga löneskillnaden mellan män och kvinnor i EU minskade strax över 17 procent till strax över 16 procent mellan 2008 och 2013.

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. Deras rättigheter till trygghet i sina anställningar och en god arbetsmiljö behöver stärkas och förbättras.

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 fångslar, 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, vilket är länder som svenskar gärna semesterar i eller där flera svenska företag lägger verksamhet. Kränkningar av mänskliga rättigheter i arbetslivet har ökat och arbetstagare och fackligt aktiva drabbas i fler antal länder än tidigare. Fackliga organisationer och arbetstagare blir också måltavlor eftersom de ofta driver på för demokratiska reformer.

ILO – Internationella arbetsorganisationen

Internationella arbetsorganisationen, ILO, bildades 1919 med syftet att samla regeringar, arbetsgivare och fackföreningar i ett gemensamt arbete för social rättvisa och bättre levnadsförhållanden i alla länder. Det är en trepartsorganisation där representanter för arbetstagare och arbetsgivare deltar i arbetet på lika villkor med regeringarnas representanter. 186 länder är medlemmar.



Den huvudsakliga uppgiften för ILO var från början att förbättra levnads- och arbetsförhållanden för människor. 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.



Barnarbetare i Bangladesh. Det finns ungefär 170 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 170 miljoner barn som arbetar i världen. Över hälften av dem har ett jobb som är farligt eller skadligt. Precis som i Sverige på 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 migrantarbetare, 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. Ett begrepp som används när man pratar om människor som är i ett land och jobbar utan uppehållstillstånd eller arbetstillstånd är papperslösa.

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.

Migrantarbetare i staden Dubai. En stor del av dem som jobbar i 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 deporterade.



FOTO: ISTOCKPHOTO

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 det. 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.

En märkning som har fått mycket uppmärksamhet i Sverige är Fairtrade. Det finns över 2500 varor med rättvisemärkning i Sverige som du kan välja när du handlar, alltifrån chokladkakor till produkter med rättvisemärkt bomull.



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

Svenska företag utomlands

Svenskägda företag sysselsätter i dag cirka 1,25 miljoner 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 anti-korruption som Sverige anslutit sig till. Dessa kallas OECD:s riktlinjer för företag och är gemensamma rekommendationer för företag från 34 länders regeringar.

OECD

Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling (OECD) grundades 1960 och är ett samarbetsorgan för 34 länders regeringar. OECD är ett forum för idé- och erfarenhetsutbyte och ett organ för analys inom alla områden som påverkar den ekonomiska utvecklingen, främst i de 34 medlemsländerna.



Uppgifter

Att diskutera Fyra hörn-övning

1. Vems ansvar är det att se till att folk har schysta 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 schysta 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. Ta reda på fakta om en kränkning av fackliga rättigheter. Hur beskrivs den av olika källor (till exempel företaget och organisationer). Skiljer sig beskrivningen? På vilket sätt? Varför?

4. Jämför branscher och företag med hjälp av Fair Actions etikbarometer. Välj ett svenskt företag. Vilka länder finns de i och hur betar de sig där?

5. Vilka är de mänskliga rättigheterna? Vilka har med arbetsvillkor att göra? Vilka regler finns och vet man att de efterföljs?

6. 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?

7. Ta reda på vad de åtta ILO-konventionerna innebär och vilka länder som har ratificerat (antagit) dessa.



Läs mer:

Union to Union, www.uniontounion.org

ILO, www.ilo.org

Om barnarbete, www.stopchildlabour.eu

Etikbaromentern, www.fairaction.se

Om Fairtrade, www.fairtrade.se



Orostade kaffeböner

FOTO: FAIRTRADE



4. Lön

FÖR MÅNGA MÄNNISKOR är lönen viktig. Inte bara för att pengar är nödvändiga för att klara sig utan för att en bra lön kan ses som ett bevis på att man gör ett bra jobb. Hur mycket du tjänar varierar mellan olika yrken, branscher och var du bor.

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 – ett slags ”första lön”. Det är en lönenivå som fack och arbetsgivare är överens om när det gäller dem som saknar eller har lite erfarenhet.



FOTO: ISTOCKPHOTO

Kan man få olika lön för samma sorts jobb?

För många är det sommarjobbet som ger den första lönen. Då får du ofta höra att ”här tjänar sommarjobbarna x kronor”. Den summan kan vara en rekommendation från facket. Men lönen kan också variera på olika arbetsplatser i landet. För att ta ett exempel: Du får ett sommarjobb i en kiosk i Hjo, där du bor. Den sommaren får du 64 kronor i timmen. Din granne får ett liknande jobb i Visby, där familjen tillbringar somrarna, 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 en mängd saker, exempelvis var i landet du jobbar och inom vilken sektor du jobbar.

Vem bestämmer lönen?

På varje arbetsplats finns ramar för lönesättning att förhålla sig till. Dessa förhandlas om med jämna mellanrum i det som kallas 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 och regler på arbetsmarknaden. 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.

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 alla som omfattas av avtalet på arbetsplatsen ska ske.

Hur de lokala förhandlingarna går till bestäms av vilka löneförhandlingssystem som fack och arbetsgivare inom det avtalsområdet 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 kollektivtal 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.

Olika förhandlingssätt på arbetsplatsen

På de flesta arbetsplatser kan fack och arbetsgivare förhandla, det vill säga påverka hur löneökningarna ska fördelas. Lite förenklat kan sätten att förhandla delas in i tre kategorier – genom en generell central löneförhandling, genom att ge stor betydelse åt lokala förhandlingar eller genom att ge stor betydelse åt samtal mellan chef och anställd.

Generell central lönehöjning

Den första kategorin, att förhandla lönerna centralt, är vanligast inom arbetaryrken. Det innebär att det centrala avtalet talar om hur stor löneökning alla minst ska ha.

Lokala förhandlingar

Den andra kategorin, med lokala förhandlingar, är vanligast 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 och fördelar dessa procents löneökning på olika personer. Det betyder att löneökningen kan bli olika stor för olika personer.

Samtal mellan chef och anställd

Den tredje kategorin, samtal mellan chef och anställd, berör främst tjänstemän. Här kommer fack och arbetsgivare överens om kriterierna för lönesättningen och hur den enskilda medarbetaren ska kunna påverka sin lön. Ofta innebär den här metoden också att de anställda och chefen har samtal om lönen och att chefen sätter lönen utifrån dessa samtal.

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, samarbetsförmågan och den sociala kompetensen.

Andra fackförbund menar att alla inte har samma förutsättningar att förhandla sin egen lön och därför har de valt en annan modell.



FOTO: ISTOCKPHOTO

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 runt 13 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 mellan kvinnor och män på 5 procent.

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.

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 verksamheten.

Strukturella löneskillnader

Det finns löneskillnader mellan olika branscher och sektorer i samhället. I sektorer och branscher där flest kvinnor arbetar är lönerna generellt sett lägre än i sektorer och branscher där flest män arbetar. Det innebär att både män och kvinnor som arbetar inom vården, handeln och restaurangbranschen, som är kvinnodominerade områden, har lägre löner än de som arbetar i likvärdiga yrken inom till exempel industrin, som är mansdominerad.

I yrke efter yrke, i bransch efter bransch, har de anställda i kvinnodominerade branscher lägre lön än de anställda i mansdominerade verksamheter.

Löner i olika länder

Alla länder har sitt sätt att förhandla om löner och sin syn på hur höga eller låga löner 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.



FOTO: ISTOCKPHOTO

Lärare har mer betalt i Finland än i Sverige.



FOTO: ISTOCKPHOTO

Läkarstudent. En genomsnittlig månadslön för läkare är 61 900 kronor, för en undersköterska 25 500 (SCB 2014).

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 när 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 riktig. 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.

”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 till exempel 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 och 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 arbetsplatsförlagd 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.

Uppgifter inför APL

Ta reda på vem som är fackligt aktiv på din praktikplats och ställ frågor till den personen:

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

Lärling

Hösten 2011 blev det möjligt att läsa lärlingsutbildningar på gymnasiet. Det innebär att du läser mer än hälften av din gymnasiala yrkesutbildning på en eller flera arbetsplatser utanför skolan. Från och med den 1 juli 2014 föreslås elever som läser lärlingsutbildningar få en egen anställningsform, lärlingsan-

ställning, med särskilda rättigheter och skyldigheter. Då har du till exempel rätt till viss lön, men du omfattas inte av lagen om anställningsskydd (LAS) eller andra bestämmelser.

Sommarjobb/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 4,5 timme 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.

Tidsbegränsad anställning

Du har samma lön och rättigheter som den som har en fast anställning, men 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*
- *Säsongsarbete*

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 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 saknar, till exempel i ett projekt. Arbetsgivaren behöver inte uppge några särskilda skäl till varför den är tidsbegränsad.

Säsongsarbete

Är en typ av tidsbegränsad anställning för arbeten som bara kan utföras under en viss tid 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).

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.

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 gör pensionsinbetalningar till dig. I ditt anställningsavtal skrivs det in sådana saker som semester, friskvårdsersättning och annat.

Dessutom saknar enskilda anställda 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. Som enskild anställd saknar man då rätt till information och förhandling.

OBS! Även om du jobbar på prov så ska du ha lön och anställningsbevis. På vissa arbeten är det vanligt att en arbetsgivare ber att du ska arbeta en tid på prov 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 anställningsbevis.

