

FÖRORD

Det kan vara svårt att veta vad som gäller när man får sitt första jobb. Vilken lön ska jag ha? Hur mycket semester har jag rätt till? Vilka försäkringar har jag om jag blir skadad? Frågorna kan vara många.

När du får ett jobb träffar du ett avtal med arbetsgivaren. Men en stor del av dina villkor på jobbet bestäms också av kollektivavtal mellan fackföreningar och arbetsgivare eller arbetsgivarorganisationer. Annat bestäms i lagar. Det är viktigt att känna till något om hur det fungerar och förhoppningen är att du ska veta mer efter att ha läst det här häftet.

Medlingsinstitutet, som gjort häftet, är en statlig myndighet som bland annat ansvarar för att medla när fack och arbetsgivarorganisationer inte kan komma överens om innehållet i ett kollektivavtal. Medlingsinstitutet ansvarar också för Sveriges officiella lönestatistik.

I Medlingsinstitutets uppdrag ingår att ”verka för en väl fungerande lönebildning”. Ett sätt att göra det är att sprida kunskap om hur det går till när din lön sätts. Vi tror att ju fler som förstår hur det går till, desto bättre fungerar det.

Stockholm i november 2013

Claes Stråth

Generaldirektör

Sjuksköterskestudenter
demonstrerar med krav
på 24 000 kronor i
ingångslön år 2013.

HUR MYCKET
ÄR VÅRDEN VÄRD?
MINST 24000!

INT
UNDE
24000

1. VAD ÄR ETT ARBETE VÄRT?

”Vad vill jag ha för att utföra ett arbete åt någon annan? Hur värderas min arbetsinsats?” Det är frågor som den som ska ta en anställning kan tänkas fundera över. Arbetsgivaren, den som ska anställa, kan å sin sida fundera på: ”Hur mycket är jag villig att betala för att låta någon göra ett arbete åt mig? Hur mycket får den anställde kosta företaget?”

De här frågorna illustrerar de två parterna på arbetsmarknaden – arbetstagaren och arbetsgivaren. Man kan säga att lönen är priset på arbete, men hur man ska värdera ett arbete har varit en stridsfråga sedan urminnes tider. När du får ett jobb gör du upp om villkoren med arbetsgivaren och träffar sedan ett anställningsavtal, där bland annat din lön ingår. Men ni måste också ta hänsyn till de lagar som gäller på arbetsmarknaden och om det finns ett kollektivavtal.

I Sverige är det arbetsmarknadens parter – fackförbund och arbetsgivarorganisationer – som förhandlar om de grundläggande villkoren. Det gäller lön och hur den ska sättas, men också mycket annat. Resultatet av förhandlingarna leder till de överenskommelser som avgör vad som gäller på olika arbetsplatser.

NYCKELORD

Lön: Ersättning för det arbete som utförs.

SÅ BESTÄMS ERSÄTTNING FÖR ARBETE



300 000

så många arbetare strejkade under den så kallade storstrejken i Sverige 1909. Den varade i en månad och lamslog hela Sverige.

Vad händer om man inte kommer överens?

Om inte organisationerna på arbetsmarknaden kan komma överens kan det leda till att en strejk bryter ut. Då vägrar arbetarna att utföra sitt arbete, verksamheten stannar upp. En strejk kan påverka betydligt fler människor än de närmast inblandade: till exempel kan resenärer drabbas om flygledarna strejkar och flygningar ställas in, patienter kan drabbas om operationer måste skjutas upp på grund av att sjuksköterskorna strejkar för högre lön och människor kommer inte till sina arbeten om busschaufförerna strejkar. Därför brukar uppmärksamheten kring strejker och strejkhott bli stor i medierna.

En orsak till att det blir strejk är att fackförbund och arbetsgivare inte är överens om den mest grundläggande frågan: vad ska de som arbetar få i lön? Intressena går isär. Arbetsgivaren vill inte betala mer än nödvändigt och den som är anställd vill ha så hög lön som möjligt. Men även frågor om principer kan leda till strejkhott och strejker.



Upptällda bussar som inte får köra i Stockholm under busstrejken 2013.

Hur mycket är en ”rimlig andel”?

Både arbetsgivare och fackförbund är eniga om att en ”rimlig andel” av företagets överskott ska gå till löner. Men man är sällan överens om hur mycket en ”rimlig andel” egentligen är. Den byteshandel som en förhandling innebär handlar inte heller bara om lönen. Kan en ändring av arbetstiden vara värd något för arbetsgivaren? Kan man byta det mot högre lön? Eller mot bättre ersättning för den som är föräldraledig?

Den lön som sedan gäller för ett visst arbete är resultatet av en förhandling där båda parterna ger och tar och kommer fram till en kompromiss. Lönen och andra villkor som man förhandlat sig fram till skrivs in i ett kollektivavtal som gäller för alla som är anställda av de arbetsgivare som omfattas. Arbetsgivare som inte har kollektivavtal är inte bundna till sådana uppgörelser.

Förutsättningar för att betala lön

Alla privata företag bedriver verksamhet i syfte att tjäna pengar, det vill säga gå med vinst. Det som facket och arbetsgivaren bland annat förhandlar om är hur överskottet i verksamheten ska fördelas. Överskottet i ett företag kan i princip fördelas mellan tre saker:

- *Ersättning till dem som äger företaget och har satsat pengar i det.*
- *Till investeringar i företaget, till exempel i nya maskiner.*
- *Till högre lön för de anställda.*

För att lönen till de anställda ska kunna öka måste alltså företaget ha ett överskott av pengar att fördela. Ett företag kan få in mer pengar genom att sälja mer, höja priset på sina varor eller tjänster eller genom att jobba smartare så att mer blir gjort på samma tid. Det leder till att företagets intäkter ökar.

För att lönerna ska kunna öka behöver alltså produktiviteten i företaget öka. Genom att producera lika mycket eller mer på kortare tid ökar produktiviteten och det ökar företagets intäkter. Att bara höja priset på det man säljer för att kunna betala högre löner är inte så smart, det gör förmodligen att den som ska köpa produkten går till någon annan med lägre pris.

I arbeten i offentlig sektor så som skolor, sjukvård och omsorg betalas lönen av skattemedel eller avgifter. Dessa verksamheter går inte med vinst på samma sätt som ett privat företag. Men löneökningarna följer ändå på det hela taget nivån i de privata företagen, annars skulle det bli svårt att hitta någon att anställa.

NYCKELORD

Kompromiss:

En överenskommelse mellan två parter där båda har fått ge efter för vissa krav för att få igenom andra.

Kollektivavtal:

Ett skriftligt avtal mellan en arbetsgivarorganisation eller arbetsgivare och en fackförening om lön och andra anställningsvillkor.

NYCKELORD

Arbetsgivar-

avgifter: Avgifter för till exempel försäkringar och pension som arbetsgivare betalar för sina anställda.

Arbetskrafts-

kostnad: Lön+arbetsgivaravgift+kostnader för villkor som förhandlats fram med facket.

Storleken på de kostnader som tillkommer utöver arbetsgivaravgifterna kan variera mellan olika sektorer och olika kollektivavtal.

Om lönerna inom skola, vård och omsorg är för låga riskerar man att unga väljer bort utbildningar som leder till sådana jobb och hellre satsar på en mer välbetald framtid i privata företag. Färre väljer att studera till fysiklärare än till att bli ingenjör. Det beror delvis på att det är mindre behov av fysiklärare än ingenjörer, men man kan fråga sig hur stor roll lönen spelar för intresset.

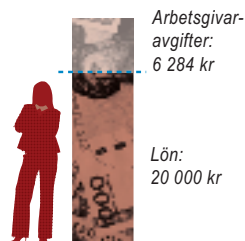
Inte bara lönen kostar

Det är inte bara lönen som kostar för arbetsgivarna. Förutom lönen ska de också betala arbetsgivaravgift. När du anställs på en arbetsplats är det arbetsgivaren som ansvarar för att betala in skatt och arbetsgivaravgift. Den största delen av arbetsgivaravgiften är avgiften till din ålderspension. Till det kommer kostnader som beror på avtal med fackföreningarna. Lönen och andra anställningsvillkor tillsammans med avtalade försäkringar och arbetsgivaravgifter brukar kallas för arbetskraftskostnad.

Du kostar alltså mycket mer än bara lönen för den arbetsgivare som har anställt dig. Om det ska det vara någon idé att anställa dig måste dina arbetsinsatser vara värda minst lika mycket som den kostnaden. Varför skulle arbetsgivaren annars anställa dig?

ARBETSGIVARAVGIFTER 2013

För närvarande är den statliga arbetsgivaravgiften 31,42 procent av lönen. Det är en avgift som ger den anställde bland annat pension och försäkringsskydd. Det betyder att för den som har en månadslön på 20 000 kronor måste arbetsgivaren betala 26 284 kronor i månaden. För att minska ungdomsarbetslösheten och uppmuntra arbetsgivare att anställa ungdomar är arbetsgivaravgiften för unga lägre än för övriga.



Kostnaden för en anställd vuxen
Summa: 26 284 kr

Det här består arbetsgivaravgiften av:

Ålderspensionsavgift	10,21 %
Efterlevandepensionsavgift	1,17 %
Sjukförsäkringsavgift	4,35 %
Arbetsskadeavgift	0,30 %
Föräldraförsäkringsavgift	2,60 %
Arbetsmarknadsavgift	2,91 %
Allmän löneavgift	9,88 %
Summa	31,42 %

Löneökning och inflation

En del av löneökningen "försvinner" på grund av inflationen. Inflation betyder att pengar blir mindre värda genom att priset på varor och tjänster stiger. Då måste även lönerna öka för att man ska ha råd att handla.

Tänk dig att en kasse med mat kostar 1 000 kronor. Om priset på mat stiger med 100 kronor (och du har samma lön) har inflationen gjort din lön mindre värd eftersom du får mindre mat för dina pengar än tidigare. Men om din lön höjs med 200 kronor samtidigt som priset på varor ökar med 100 kronor har din lön blivit mer värd. Man talar då om en reallöneökning.

Man kan säga att reallöneökningen är ett mått på hur mycket mer du kan köpa för din lön. Tack vare att vi i Sverige har haft låg inflation har det blivit en reallöneökning för svenska löntagare nästan varje år sedan 1995, eftersom löneökningarna varit större än inflationen

NYCKELORD

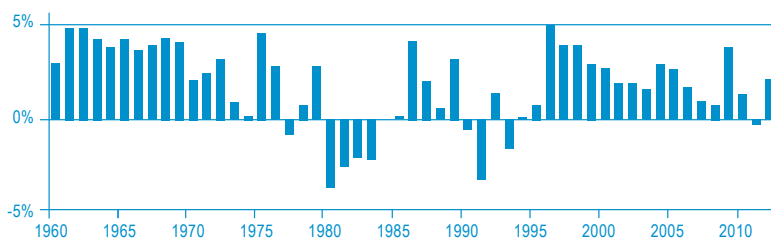
Inflation:

En ökning av den allmänna prisnivån, det vill säga att priserna i ekonomin ökar.

Reallöneökning:

Löneökning minus inflation = värdet av vad löneökningen ger i köpkraft.

SÅ HAR REALLÖNEN UTVECKLATS



REALLÖNE-ÖKNING

Reallöneökning



Löneökning Inflation

EXTREM INFLATION

År 2008 kollapsade ekonomin i Zimbabwe och inflationen rusade helt okontrollerat. Enligt Zimbabwes centralbank var inflationstakten i juli 2008 ofattbara 231 miljoner procent. Sedlar i allt högre valörer trycktes tills centralbanken inte längre hade råd att trycka nya.





Så mycket kostade glassen 1976. Värdet på en krona 1976 motsvarar 4,70 kronor i dag, så en Top Hat skulle till exempel kosta 8,20 kronor i dag om glasspriserna enbart följt den genomsnittliga inflationen. Inflationen är alltså inte hela förklaringen till att glassen blivit dyrare.

FRÅGOR ATT DISKUTERA

- Vad är ett arbete värt? Ge exempel på hur en anställd kan resonera i den frågan. Hur resonerar en arbetsgivare som vill anställa duktiga medarbetare?
- Tänkt dig att du äger en kiosk (du är arbetsgivare). Nu är du i stort behov av personal som kan arbeta där. Vad gör du för att få tag i duktig och ansvarsfull personal? Hur ska du tänka för att få ett bra samarbete med dem? Ge exempel på argument du kan använda när ni ska förhandla om lönen.

2. OLIKA INTRESSEN - GEMENSAM LÖSNING

I dag finns det ungefär 60 fackförbund som förhandlar för anställda inom olika branscher. De förhandlar med cirka 50 olika arbetsgivarorganisationer. Arbetsmarknadens organisationer har stort inflytande på landets ekonomi och livet för vanliga människor.

De första fackförbunden bildades i slutet av 1800-talet. Genom att lova varandra att inte acceptera lägre lön än vad man tillsammans hade kommit överens om hoppades man att få bättre lönevillkor. Det löftet skulle förhindra att arbetsgivarna utnyttjade att det var ont om jobb. Fackförbunden kämpade också för bättre arbetsvillkor – så som arbetsmiljö och arbetstider – inte bara för högre löner. Mycket har hänt sedan dess, men löftet att ställa upp för varandra är fortfarande kärnan i den fackliga verksamheten.



"8 timmars arbete, 8 timmars frihet, 8 timmars hvila". Första maj-demonstration i Sverige 1890.

NYCKELORD

Fackförbund: Sammanslutning av anställda som har gemensamma krav för lönevillkor och andra villkor i anställningen.

SVERIGES FÖRSTA FACKFÖRENING

Den 24 maj 1846 samlades ett 30-tal tryckare och typografer i Stockholm för att bilda det som kommit att kallas Sveriges första fackförening: Typografiska föreningen i Stockholm. Ur denna växte så småningom fram det som skulle bli Svenska typograf-förbundet, Sveriges äldsta fackförbund, bildat 1887.

11 KRONOR 11 TIMMAR

En rapport om arbetarnas ekonomiska läge från 1882 visar att medellönen var cirka 11 kronor i veckan och att medelarbetstiden var cirka 11 timmar om dagen – om man räknar bort rasterna. I dagens penningvärde motsvarar det en veckolön på ungefär 580 kronor. Ett av de tidiga fackföreningsarnas viktigaste krav var en arbetsdag på högst tio timmar.



Kamp för bättre villkor

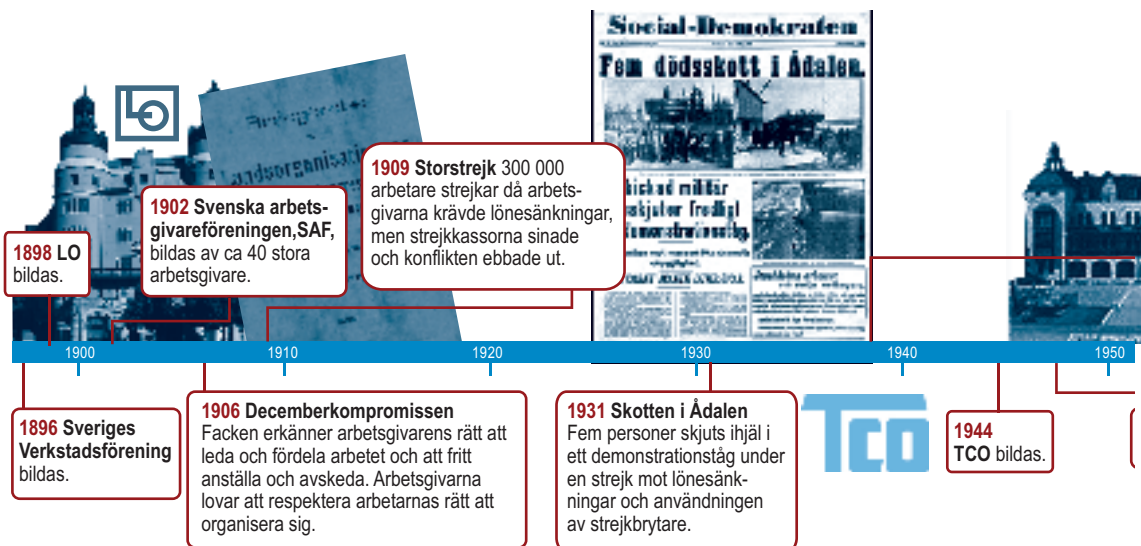
Fackföreningarna bildades i en brytningstid när industrialismen fick genomslag och jordbrukssamhället var på väg bort. Villkoren på arbetsmarknaden förändrades snabbt när många människor flyttade in till städerna i hopp om ett bättre liv. Många började arbeta i fabriker. Det var ont om jobb och arbetsvillkoren var hårda. Arbetsdagarna kunde vara långa och arbetsmiljön farlig. En strävan efter bättre villkor blev en drivkraft för arbetarna att göra gemensam sak och organisera sig i fackföreningar.

Många arbetsgivare uppfattade fackföreningarna som ett hot och fackligt aktiva kunde bli avskedade eller till och med vräkta om de bodde i bostäder som ägdes av arbetsgivaren.

Även arbetsgivarna byggde upp organisationer där de kunde samarbeta om olika frågor. De hade också insett att man var tvungen att samarbeta för att kunna förhandla om sina intressen mot den allt starkare fackföreringsrörelsen.

Ur intressesättningarna föddes insikten om att båda parter tjänade på ömsesidig respekt för varandras ståndpunkter. Båda förlorade på konflikter och strejker – förhandlingar var den bästa vägen att gå. I det så kallade Saltsjöbadsavtalet från 1938 kom Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) och LO överens om ett antal spelregler som skulle gälla på arbetsmarknaden. Avtalet har haft stor betydelse för den svenska arbetsmarknaden sedan dess. Att parterna tar gemensamt ansvar och politiker spelar mindre roll har kommit att kallas den svenska modellen.

NÅGRA VIKTIGA ÅRTAL PÅ ARBETSMARKNADEN



De anställda – fackförbund och centralorganisationer

Fackförbunden vänder sig till människor med anställning inom olika yrken. Vilka frågor som är viktiga för de olika förbunden beror på vilken eller vilka yrkesgrupper de företräder. Därför driver förbunden delvis olika frågor.

Till exempel kan fackförbundet Kommunal driva frågan om rätt till heltidsanställning eftersom det är ett viktigt krav då många av deras medlemmar arbetar deltid. Fackförbundet Byggnads kan till exempel kräva bättre förhållanden i byggbodarna där man byter om och har rast.

Frågor som är gemensamma för flera fackförbund kan hanteras av de tre centralorganisationerna:

LO står för Landsorganisationen i Sverige och organiserar de fackförbund vars medlemmar till exempel är byggnadsarbetare, industriarbetare och undersköterskor.

TCO står för Tjänstemännens Centralorganisation och organiserar de fackförbund vars medlemmar till exempel är administratörer, sjuksköterskor och journalister.

SACO står för Sveriges akademikers centralorganisation och organiserar de fackförbund vars medlemmar till exempel är ingenjörer, läkare och civil-ekonomer.

NYCKELORD

Centralorganisation: Samverkansorganisation för fackförbund eller arbetsgivarföreningar.



1938 Saltsjöbadsavtalet
LO och SAF kommer överens om spelreglema på arbetsmarknaden. Avtalet undertecknas på Grand Hotell Saltsjöbaden.

1970-talet Nya lagar
Flera arbetsmarknads-lagar stiftas.

1997 Industriavtalet tecknas mellan fack och arbetsgivare inom industrin. Avtalet reglerar hur förhandlingar ska genomföras.

1947
Saco bildas.



1980 Storkonflikt
Cirka 100 000 strejkar och 700 000 lockouts, i huvudsak inom LO.



2001 Svenskt Näringsliv bildas.



1950

1960

1970

1980

1990

2000



Centralorganisationernas främsta uppgift är samordning mellan medlemsförbunden och opinionsbildning. Det kan till exempel gälla försäkringar, pensioner eller stöd vid arbetslöshet och omställning.

Förhandlingar om löner och de flesta anställningsvillkor sköter fackförbunden själva. I de förhandlingarna kan de också samarbeta med varandra i olika formeringar.

Det finns också fackförbund som står helt utanför centralorganisationerna. Det största av dem är Ledarna som organiserar chefer på olika nivåer.

Arbetsgivarnas organisationer

På samma sätt som det finns fackförbund med olika intressen beroende på vilken bransch deras medlemmar verkar inom finns det olika arbetsgivarorganisationer med olika intressen i olika branscher. Och på samma sätt som fackförbunden samarbetar på olika sätt gör också arbetsgivarorganisationer det. Det finns tre stora arbetsgivarorganisationer, men också flera fristående, mindre organisationer.

SVENSKT NÄRINGS LIV, tidigare Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF), företräder arbetsgivare inom det privata näringslivet. Svenskt Näringsliv förhandlar inte om löner; det gör de arbetsgivarförbund som ingår i organisationen. Däremot samverkar arbetsgivarförbunden inom Svenskt Näringsliv kring avtalsförhandlingarna och förhandlar om till exempel pensioner och försäkringar.

SVERIGES KOMMUNER OCH LANDSTING (SKL) förhandlar med facken om löner och villkoren för de anställda i kommuner och landsting. Det gäller alla möjliga olika grupper som lärare, vaktmästare, läkare, sjuksköterskor och bibliotekarier för att bara ta några exempel.

ARBETSGIVARVERKET förhandlar om löner och villkor för de statligt anställda. Det kan till exempel vara de som arbetar inom polisen, tullen, skattemyndigheten eller arbetsförmedlingen.

STÖRSTA OCH MINSTA FACKFÖRBUNDEN

Fackförbundens storlek kan skilja sig mycket åt. Störst i Sverige är Kommunal och Unionen som båda har omkring en halv miljon yrkesverksamma medlemmar; Skogs- och Lantbruksförbundet är det minsta fackförbundet med mindre än 1 000 medlemmar. Uppgifterna är från 2012.

FACKLIGA ORGANISATIONER



LO
Arbetare

14 fackförbund

1,3 miljoner
yrkesverksamma
medlemmar



TCO
Tjänstemän

16 fackförbund

1 miljon
yrkesverksamma
medlemmar



Saco
Akademiker

22 fackförbund

500 000
yrkesverksamma
medlemmar

FÄRRE UNGA ÄR MED I FACKET



Omkring 80
procent av alla
anställda mellan
45 och 64 år är
med i en facklig
organisation ...

ARBETSGIVARORGANISATIONER



36 arbetsgivarförbund
med 60 000 företag
i privat sektor

1,7 miljoner
anställda



290 kommuner
20 landsting
och regioner

1 miljon
anställda



Arbetsgivarverket

250 statliga
myndigheter
och affärsverk

250 000
anställda



... men bara 59
procent av de
anställda mellan
25 och 29 år är
anslutna till facken.

FRÅGOR ATT DISKUTERA

- Hur såg det ut på arbetsmarknaden för hundra år sedan jämfört med i dag? Vad har fackförbund och arbetsgivarorganisationer gjort för att förbättra villkor och löner på arbetsmarknaden?
- Vad är det för löfte som den fackliga verksamheten grundar sig på?
- Vilken part tycker du ska ha störst makt att bestämma villkoren på arbetsplatsen: de anställda eller ägarna?

3. ARBETSLIVETS REGELBOK- KOLLEKTIVAVTALET

88

Så många procent av de anställda i Sverige omfattas av ett kollektivavtal.

Kollektivavtalet är en skriftlig överenskommelse mellan arbetsgivare eller arbetsgivarorganisation och en fackförening. Innehållet i kollektivavtalet är värt mycket för den anställde. Det är i kollektivavtalet som det finns bestämmelser för hur lönerna sätts, övertidsersättning, vilken ersättning som gäller för arbete på så kallade obehövliga arbetstider, villkor för försäkringar och mycket annat.

670

Ungefär så många kollektivavtal mellan fackförbund och arbetsgivarorganisationer om lön och allmänna villkor finns det i Sverige.

Mycket av det som gäller på en arbetsplats styrs av kollektivavtal. En del av kollektivavtalets regler gäller sådant det inte finns någon lag om. Andra regler är förändringar jämfört med lagstiftningen. Du kan tjäna mycket på att kolla upp om din arbetsgivare har ett kollektivavtal, och det gäller inte bara lönen. Om det inte finns kollektivavtal på arbetsplatsen gäller bara lagarnas regler. Det hindrar förstås inte att villkoren på sådana arbetsplatser ändå kan motsvara kollektivavtalens bestämmelser.

I Sverige finns det inte någon lagstiftning som reglerar vad som är den lägsta tillåtna lönen. En arbetsgivare som inte är bunden av kollektivavtal kan i princip betala den lägsta lön någon är villig att arbeta för. Det kan till exempel gälla jobb där man arbetar mot provision utan garanti för en lägsta lön.

GARANTERAD LÖN I KOLLEKTIVAVTALET

Telefonförsäljare är ett yrke där lönen till stor del kan bestå av provision. Några kollektivavtal som bygger på ren provisionslön finns inte.



EXEMPEL PÅ MINIMILÖNER I EUROPA 2013

Omräknat till
kronor per månad.



Källa: Eurostat

Andra länder lagstiftar

I många länder har man lagstiftat om minimilön, det vill säga den lägsta lönen en arbetsgivare får ge en anställd. En annan modell i andra länder är att man låter fack och arbetsgivarorganisationer först förhandla fram en lägstralön. Den lönen blir sedan en lägstralön som gäller alla – en så kallad allmängiltigförklaring av branschens kollektivavtal.

Så är det inte i Sverige. Parterna på den svenska arbetsmarknaden föredrar kollektivavtal framför lagar av flera skäl. Ett viktigt skäl är att politiker kan ändra lagarna. I ett kollektivavtal tar parterna ett gemensamt ansvar för de avtal som träffas. Det är också lättare att anpassa kollektivavtal till en viss bransch eller verksamhet. Avtalen är dessutom ofta tidsbestämda och omförhandlas då efter en viss tid. Men det finns också så kallade tillsvidareavtal som gäller tills någon av parterna säger upp avtalet. Den typen av kollektivavtal har blivit fler på senare tid och var år 2013 cirka 130 av de cirka 670 avtal som finns på arbetsmarknaden.



Minimilönen i USA är 7,25 dollar i timmen och den har inte höjts sedan 2010. Knappt hälften av delstaterna har själva infört högre minimilöner.

Foton: Canistock

I Sverige ger lagarna ett grundskydd

Villkoren på arbetsplatserna i Sverige är alltså i stor utsträckning ett ansvar som delas av arbetsmarknadens parter, det vill säga fack och arbetsgivare. Det finns även ett grundläggande skydd i lagarna när det gäller till exempel anställningsskydd, arbetstider, semester och arbetsmiljö, men en del del av de lagarna kan ersättas av kollektivavtal om parterna enas om det.

Kollektivavtalet handlar alltså inte bara om lönen. Där bestäms också arbetstidsfrågor, försäkringsfrågor och hur mycket som ska avsättas till så kallade avtalspensioner. Det är pensioner som kompletterar den allmänna statliga pensionen. Det kan verka långt till pension när man just slutat skolan – men det är det som är hela poängen. De pengar som sätts av när man är ung får ju lång tid på sig att växa.

I kollektivavtalet kommer parterna också överens om hur mycket extra du ska tjäna om du arbetar övertid eller på så kallade obekväma tider. Avtalen kan innehålla bestämmelser om mer semester än vad lagen kräver och tillägg till den föräldrapenning du får från Försäkringskassan om du är föräldraledig. Den som jobbar på en arbetsplats kan alltså tjäna en del på att det finns kollektivavtal. Utan kollektivavtal kan det bli problem till exempel vid en skada på jobbet om det inte finns någon försäkring.



80 000

kronor. Ungefär så mycket kom TCO fram till att den anställde i snitt tjänar per år på att omfattas av ett kollektivavtal.

NÅGRA FÖRMÅNER SOM KAN FINNAS I ETT KOLLEKTIVAVTAL

Underlaget kommer från ett räkneexempel från fackförbundet Unionen och bygger på en tänkt månadslön på 24 000 kr.

TANDSKÖTERSKA PÅ EN ARBETSPLATS MED KOLLEKTIVAVTAL

Månadslön
24 000 kr



Extra ersättning
vid övertidsarbete
100 timmar övertid
24 144 kr/år

Löneökning
med 2,6 %/år
7 488 kr/år

Tjänstepension
14 976 kr/år

Försäkringar
650 kr/år

TANDSKÖTERSKA PÅ EN ARBETSPLATS UTAN KOLLEKTIVAVTAL

Månadslön
24 000 kr



Extra ersättning
vid övertidsarbete
100 timmar övertid
0 kr*

Löneökning
0 kr*

Tjänstepension
0 kr*

Försäkringar
0 kr/år*

Källa: Unionen

*Upp till den anställde att själv förhandla med arbetsgivaren om.

NYCKELORD

Hängavtal: Ett kollektivavtal om löner och anställningsvillkor direkt mellan arbetsgivaren och facket som motsvarar det centrala kollektivavtalet.

70 000

Så många så kallade hängavtal med enskilda arbetsgivare har LO-förbunden.



Att inte hämta sopor hos en berörd arbetsgivare kan vara ett sätt att tvinga fram kollektivavtal.

Ett kollektivavtal omfattar alla

Facket förhandlar för sina medlemmar, men när ett kollektivavtal har skrivits under är arbetsgivaren skyldig att tillämpa det på alla sina anställda. Även på de anställda som inte är med i ett fackförbund. Det är därför som cirka 90 procent av alla anställda i Sverige omfattas av kollektivavtal, trots att andelen anställda som är med i facket bara är omkring 70 procent. Man kan förstås fråga sig varför man i så fall ska betala medlemsavgift till en fackförening. Men om det inte finns tillräckligt många medlemmar och tillräckligt många som vill engagera sig i det fackliga arbetet faller hela idén med ett kollektivavtal och då riskerar alla sämre villkor. Den fackliga idén bygger på att man är solidarisk, det vill säga att man tar hänsyn till andra och inte bara ser till sina egna intressen.

Det finns arbetsgivare som inte är med i en arbetsgivarorganisation. Då omfattas de inte av de centrala kollektivavtalen, men de kan ha ett eget kollektivavtal direkt med ett fackförbund. Ofta är innehållet detsamma som i det centrala kollektivavtalet. Då talar man om ”hängavtal”.

Om arbetsgivaren inte har något kollektivavtal är lagarna det enda skyddsnet som du har på din arbetsplats.

Facket kan försöka tvinga fram kollektivavtal

Det är frivilligt för arbetsgivaren att ha ett kollektivavtal, men facket kan utöva påtryckningar för att en arbetsgivare ska skriva under. Facket kan till exempel utlysa en strejk eller blockad. Blockad kan innebära att vissa arbetsuppgifter inte utförs eller att övertidsarbete, nyanställningar eller inhyrning av personal stoppas. Facket kan också ta hjälp av andra fackförbund så att det till exempel inte sker några leveranser till den arbetsgivare som inte tecknar kollektivavtal eller vidta andra åtgärder som gör det besvärligt att driva verksamheten.

Fördelen med kollektivavtal för de anställda är att de oftast ger dem bättre villkor. Fördelen för arbetsgivaren är bland annat att det råder fredsplikt när man har ett kollektivavtal. När fredsplikt råder är det inte tillåtet att strejka. Ett kollektivavtal bidrar också till att göra det tydligt vilka villkor som gäller och hur förhandlingar ska gå till, och det går åt mindre tid till förhandlingar med facket än om alla anställda ska föra sin egen talan i alla frågor.

SALLADSBAR I BLOCKAD

En blockad mot salladsbaren Wild'n'Fresh i Göteborg har blivit en symbol för fackliga strävanden att få kollektivavtal. Salladsbaren startades i februari 2006 och fackförbundet Hotell och Restaurangfacket (HRF) tog kontakt med ägarna för att teckna kollektivavtal. Ägarna vägrade eftersom det inte fanns någon anställd som var medlem i facket. De menade också att arbetsvillkoren var likvärdiga de som ett kollektivavtal skulle ge. Salladsbaren förklarades i blockad och fackmedlemmar i röda västar delade ut flygblad utanför ingången. Fackförbundet satte också soppåhämtningen från salladsbaren i blockad som en sympatiåtgärd. Efter åtta veckors blockad valde ägarna att sälja salladsbaren. De nya ägarna gick in i en arbetsgivarorganisation och blev därmed också bundna av kollektivavtalet.



Strejkvakter utanför saluhallen i Göteborg där salladsbaren låg.

FRÅGOR ATT DISKUTERA

- Ge exempel på vad ett kollektivavtal kan innehålla.
- Både arbetstagare och arbetsgivare kan tjäna på att omfattas av ett kollektivavtal. Hur då? Jämför och diskutera.
- Den fackliga verksamheten bygger på att man är solidarisk. Vad menas med det? Ge exempel på en solidarisk handling.
- Genom blockader och sympatistrejker har facket vid flera tillfällen tvingat arbetsgivare att teckna kollektivavtal. Läs berättelsen om salladsbaren i Göteborg. Hur tänker du kring det? Diskutera.

4. FÖRHANDLINGAR OCH KONFLIKTER



Det är bara i perioderna när avtal löpt ut och ett nytt inte träffats som det är tillåtet med stridsåtgärder.

Vägen till ett kollektivavtal går via förhandlingar och ibland också konflikter. Det kan vara en lång väg där parterna måste hitta en lösning som båda kan acceptera.

Innan förhandlingarna om ett nytt kollektivavtal startar tar fackförbunden och arbetsgivarorganisationerna kontakt med sina medlemmar. Det är viktigt att veta vad medlemmarna anser i olika frågor och vilka krav de vill att man ska driva.

När man vet vad medlemmarna tycker börjar arbetet med att bestämma vilka krav som ska ställas i förhandlingarna. Det är stora frågor för den egna organisationen, men ofta sker också ett samarbete med andra förbund.

Fackförbunden inom LO strävar till exempel efter att ta fram ett antal gemensamma krav. Det förbund som inte får igenom de kraven i förhandlingar med arbetsgivarna kan då räkna med stöd från de andra LO-förbunden i form av till exempel sympatiåtgärder.

Förhandling

När kraven mejslats ut berättar fack och arbetsgivare för varandra vilka krav de har. Sedan börjar förhandlingarna mellan de två parterna. I förhandlingarna försöker man att hitta lösningar som båda parter kan acceptera. Ger man efter i en fråga vill man att motparten gör det i en annan. Det är så en förhandling går till. I de flesta fall kommer fack och arbetsgivare överens, de förhandlar fram ett kollektivavtal som båda parterna kan acceptera.

Medlare kan kallas in

Ibland händer det att parterna inte kan komma överens i förhandlingen. Kanske hotar någon av parterna med stridsåtgärder. Då kan en medlare kallas in för att försöka lösa konflikten. Medlare kan också kallas in om båda parter begär det.

Om det inte finns ett avtal mellan parterna om att utse egna medlare är det Medlingsinstitutet som utser medlare. Medlarna talar med parterna

var för sig och försöker hitta en lösning som båda sidor kan acceptera. Lösningen läggs fram som ett bud som parterna får ta ställning till.

Kan inte parterna enas kan det bli konflikt

Går det inte att komma överens kan fack och arbetsgivare varsla om stridsåtgärder. Det måste ske skriftligen och senast sju arbetsdagar innan stridsåtgärderna bryter ut. Exempel på stridsåtgärder:

STREJK – En strejk innebär att de anställda vägrar arbeta. En strejk som facket inte står bakom kallas ibland för ”vild strejk”. De som deltar i en sådan strejk kan få betala skadestånd till arbetsgivaren.

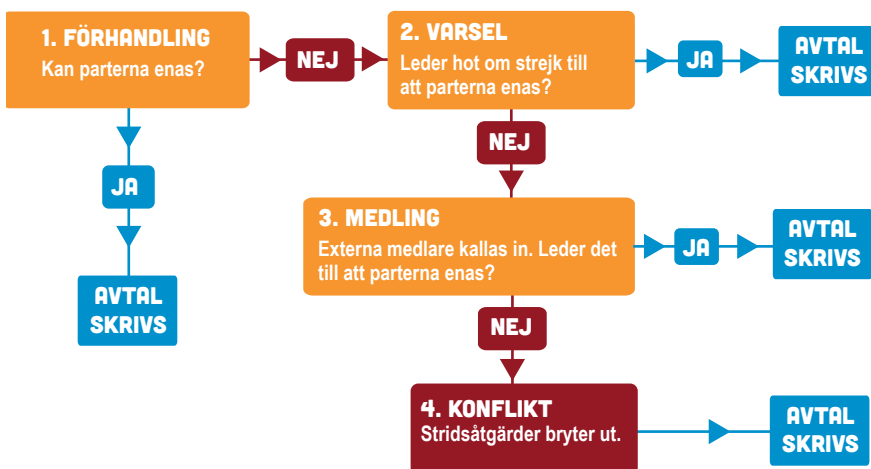
BLOCKAD – En blockad kan ha många former. Det kan innebära att vissa arbetsuppgifter inte utförs eller att övertidsarbete, anställning av vikarier eller inhyrning av arbetskraft stoppas.

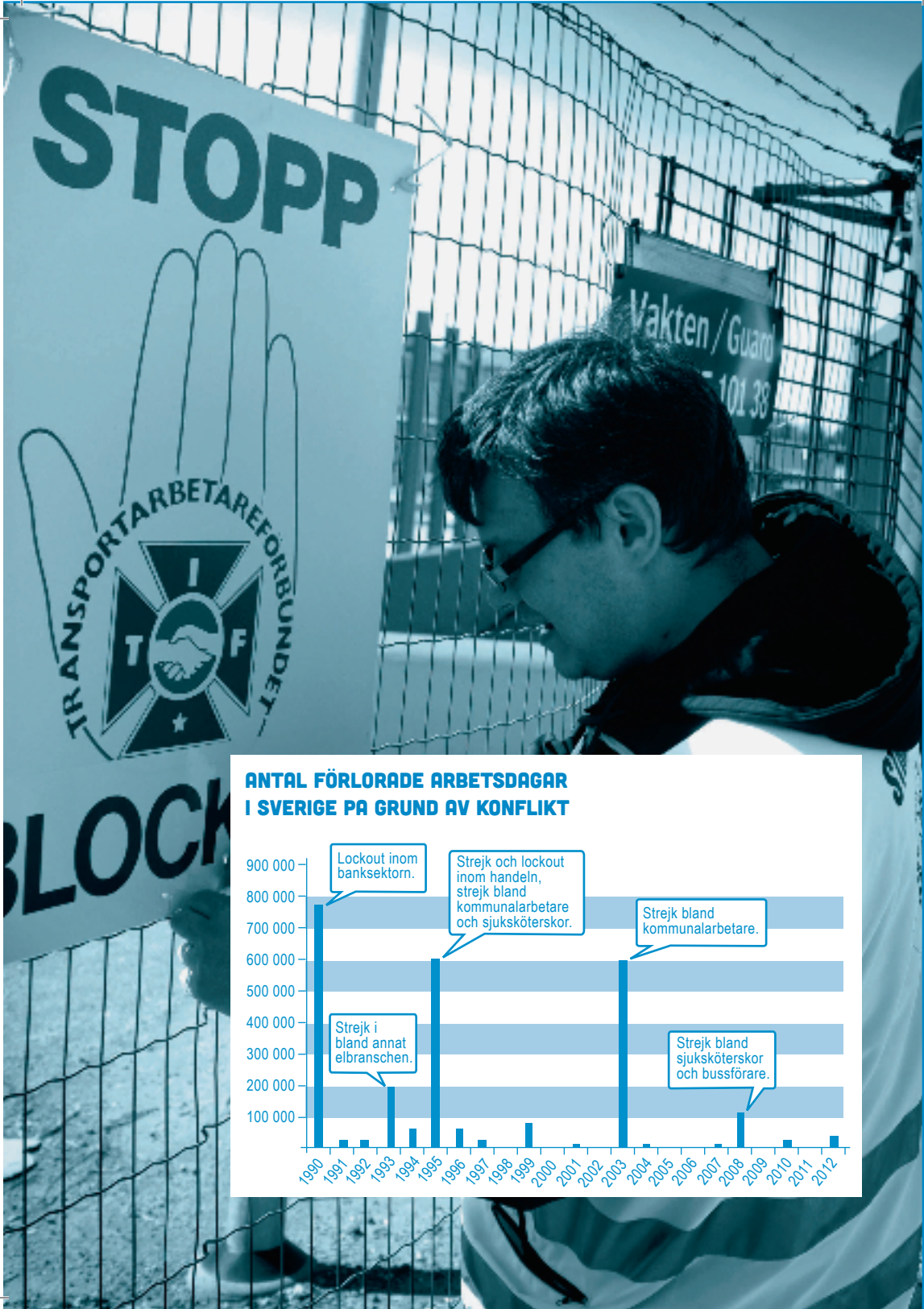
LOCKOUT – En lockout utlyses av arbetsgivaren som då inte tillåter anställda att arbeta.

SYMPATIÅTGÄRD – En stridsåtgärd till stöd för ett fackförbund eller arbetsgivare som redan är i konflikt.

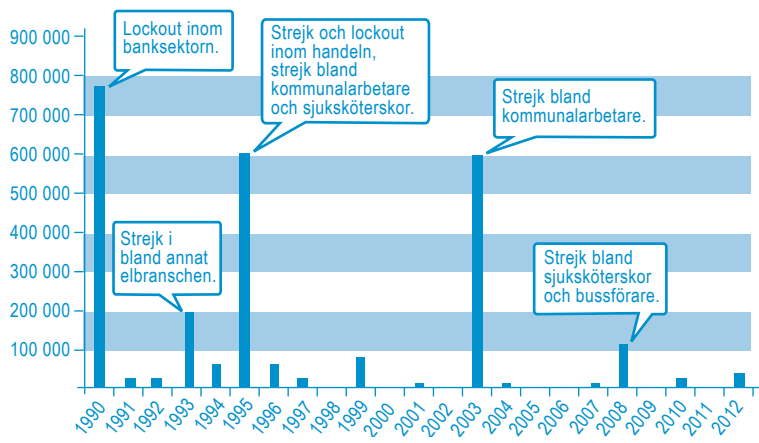
När det är strejk eller lockout betalar arbetsgivaren inte ut någon lön. I stället får fackets medlemmar ersättning från sin fackliga organisation.

OLIKA VÄGAR TILL KOLLEKTIVAVTAL





ANTAL FÖRLORADE ARBETSDAGAR I SVERIGE PÅ GRUND AV KONFLIKT



Stridsåtgärder sätter press på motparten

Det är vanligt att facket börjar en konflikt med en blockad av till exempel övertidsarbete, nyanställningar och inhyrning av personal. Då har man strejkvapnet kvar om man vill trappa upp konflikten.

En konflikt kostar alltså pengar både för arbetsgivaren – som inte kan driva sin verksamhet – och för facket som måste betala ersättning till sina medlemmar. Medlemmarna förlorar också på en strejk eftersom konflikt-ersättningen inte är lika hög som lönen. De förlusterna måste vägas mot vad man har att tjäna på avtalet på längre sikt.

När parterna kommit överens om ett kollektivavtal gäller fredsplikt och då får man inte vidta stridsåtgärder. Det förbudet är värt mycket för arbetsgivarna och ibland hör man fackliga representanter säga att ”det vi säljer i förhandlingarna är arbetsfred”.

En stridsåtgärd ska vara varslad så att motparten vet om den minst sju arbetsdagar i förväg och den kan genomföras först när det gällande kollektivavtalet löpt ut. Även om det finns ett gällande kollektivavtal kan ett fackförbund eller en arbetsgivarorganisation ta till sympatiåtgärder för att stödja en annan organisation som redan vidtagit stridsåtgärder. Till exempel kan fackförbundet Transport som organiserar lastbilsförare säga till sina medlemmar att inte leverera varor till företag där ett annat förbunds medlemmar strejkar. Ett annat exempel är att elektriker i en industri kan tas ut i strejk fast det är ett helt annat förbund som är i konflikt.

NYCKELORD

Fredsplikt: Förbud mot att vidta stridsåtgärder när det finns gällande kollektivavtal.

BANKKONFLIKTEN 1990

Den högsta stapeln i diagrammet på föregående sida visar att 1990 var ett stormigt år. Det var en konflikt inom banksektorn som orsakade flest förlorade arbetsdagar det året. Den här skildringen av vad som hände bygger på Finansförbundets historieskrivning på www.finansforbundet.se.

MISSNÖJE MED LÖNERNA. De bankanställda hade fått låga löneökningar i den föregående avtalsrörelsen och medlemmarna krävde att facket ställde högre krav i förhandlingarna. Genomsnittslönen för bankanställda var 14 000 kronor i månaden, men skillnaderna var stora och 60 procent av medlemmarna tjänade mindre än 11 500 kronor i månaden.

LOCKOUT I TRE VECKOR. Förhandlingarna strandade i mitten av januari och förbundet lade ett strejkvarsel för alla som arbetade med utlandsbetalningar. Arbetsgivarna svarade med att lockouta 46 000 personer. Det var i stort sett alla banktjänstemän. Trots att medlare lade flera bud blev det en lockout som bröt ut den 28 januari och som kom att vara i tre veckor.

HÖJD LÖN TILL ALLA. Det kollektivavtal som så småningom träffades beskrevs som arbetsmarknadens bästa. Det gav ett löneflytt till alla banktjänstemän på 9 procent eller minst 1 500 kronor i månaden. För de lägst avlönade innebar det löneökningar med 26 procent. Ingångslönerna höjdes med 2 000 kronor i månaden. *Källa: Finansförbundet*

Medlingsinstitutet

Medlingsinstitutet utser medlare i arbetsmarknads-konflikter. De är inte anställda utan får uppdrag vid behov. Det är personer med lång erfarenhet av förhandlingar.



Fabrik i Kina där lönerna generellt är lägre än motsvarande i Sverige.

Exportindustrin anger takten

När en part varslar om stridsåtgärder utser Medlingsinstitutet medlare. Medlarnas uppgift är att hjälpa till att hitta en lösning på konflikten. Men det är inte det enda målet. Medlingsinstitutet har statens uppdrag att ”verka för en väl fungerande lönebildning”. Det betyder i praktiken att bidra till att de löneökningar som industrin förhandlar fram blir en norm för alla andra löner på arbetsmarknaden.

Tanken bakom det är att exporten är mycket viktig för svensk ekonomi och att exportindustrin har lättast att känna av vilka löneökningar Sverige tål. Det beror på att industrin är utsatt för internationell konkurrens och om lönerna höjs mer i Sverige än i de länder vi konkurrerar med måste priserna på svenska varor höjas mer än i andra länder. Då blir det färre som köper av oss och det förlorar Sverige på. Alternativet är att behålla priserna, men spara genom att säga upp anställda. Då blir det svårt att tillverka lika mycket och vinsten minskar. I båda fallen blir det dåligt för industrin och därmed för hela landet. Skulle anställda i någon annan del av ekonomin få högre löner blir det svårt att hålla tillbaka löneökningarna i industrin. Facket inom industrin skulle tycka att det var orättvist och kräva att få lika mycket. Därför strävar Medlingsinstitutet på riksdagens uppdrag efter att industrin ska skriva sina avtal först och att övriga parter på arbetsmarknaden ska se det som en norm för sina egna löneavtal.

FRÅGOR ATT DISKUTERA

- I de allra flesta fall kommer facket och arbetsgivarna överens i förhandlingar. Hur går en förhandling till? Tänk dig att du ska förhandla för bättre villkor för din skola (till exempel godare skolmat, fräschare lokaler). Vad behöver du tänka på? Vilka egenskaper bör en bra förhandlare ha?
- En medlare kallas in när fack och arbetsgivare inte kan komma överens. Vad gör en medlare? Tänk dig att du ska medla mellan två personer som har blivit osams. Vad bör du tänka på för att lyckas? Vad tror du en medlare måste vara bra på för att lyckas?
- Fack och arbetsgivare kan både vinna och förlora på en strejk. Ge några exempel.
- Vad skulle hända om facket strejkade varje gång det inte var nöjt med ett avtal? Diskutera hur det skulle påverka arbetsmarknaden och samhället.



INDUSTRIAVTALET

Industriavtalet är ett samarbetsavtal som gäller mellan fackförbund och arbetsgivarorganisationer inom industrin. Arbetare, tjänstemän och akademiker finns alla med i Industriavtalet. Avtalet bygger på att det finns gemensamma intressen som kräver samarbete för att svensk industri ska fortsätta utvecklas.

Inom Industriavtalet utser parterna sina egna medlare som kallas opartiska ordförande och de har till uppgift att stödja förhandlingarna också när det inte finns risk för konflikt. Avtalet innehåller även regler för hur förhandlingarna ska gå till med målet att bli klara innan gällande kollektivavtal löpt ut och undvika konflikter. Avsikten med Industriavtalet är också att övriga aktörer på arbetsmarknaden ska se de löneökningar och andra kostnader som industrin kommer fram till i sina förhandlingar som en norm för alla arbetskraftskostnadsökningar i Sverige. Det finns också andra liknande avtal i andra sektorer av arbetsmarknaden.

5. HUR SÄTTS LÖNEN?

"Jag skulle gärna vilja låta det mesta i anställningsavtalet vara en fråga för den enskilde individen och arbetsgivaren. Men under det paraply som arbetsrätten medger."

Annika Elias, ordförande för fackförbundet Ledarna.

"Sifferlösa avtal innebär att de som redan kan ta för sig och har marknadsvinden i ryggen kommer att kunna plocka ut ännu mer i löneökningar. Medan de som har marknadsvinden i ansiktet inte kommer att få några löneökningar."

Anders Ferbe, ordförande fackförbundet IF Metall.

Lönerna på en arbetsplats kan fördelas på flera olika sätt. Vissa arbeten ger högre lön än andra. Orättvist säger vissa, andra anser att det är viktigt att det finns löneskillnader.

Hur lönen fördelas på en arbetsplats beror på hur kollektivavtalen ser ut. I en del yrken finns en lönetrappa där man tar ett trappsteg uppåt efter ett visst antal år i yrket. Lönen bestäms via ett centralt kollektivavtal som den enskilda arbetsplatsen sedan får tillämpa.

I andra jobb finns inga garantier alls för en löneökning. Där görs lönen upp i förhandling mellan facket på arbetsplatsen och arbetsgivaren eller i ett samtal direkt mellan den anställde och chefen. Men i många kollektivavtal finns en viss summa som ska fördelas eller en minsta garanterad löneökning. Eller båda delarna.

När lönen görs upp direkt mellan arbetsgivare och arbetstagare vakar det lokala facket över att utfallet av förhandlingarna blir rimligt.

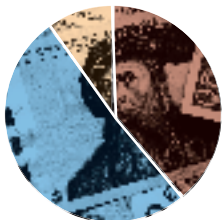
Det blir allt vanligare att en större del av den lön som ska fördelas förhandlas fram ute på den enskilda arbetsplatsen.

Samtal mellan chef och anställd

Ofta har den anställde och den närmaste chefen både utvecklingssamtal och lönesamtal. I utvecklingssamtalet talar man om hur den anställde ska kunna bli bättre på sitt jobb genom att till exempel gå kurser för att lära sig nya saker. Det kan också handla om att få mer ansvar eller nya arbetsuppgifter. I lönesamtalet diskuterar man lönen och vad som krävs för att lönen ska höjas i framtiden.

FÖRDELNING AV LÖNEBILDNING PÅ SVENSKA ARBETSPLATSER

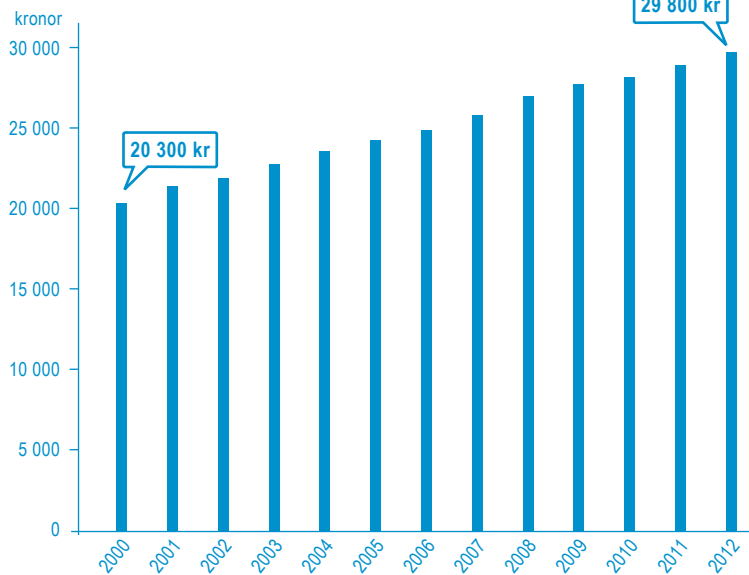
Andel anställda



- Hela lönen fördelas lokalt 39%
- Lönen fördelas både lokalt och centralt 51%
- Hela lönen fördelas centralt 10%

SÅ MYCKET HAR GENOMSNITTLÖNEN ÖKAT

Genomsnittslönen per månad i Sverige 2000-2012.



NYCKELORD

Privat sektor:

Består av organisationer som drivs i vinstsyfte, till största delen företag.

Offentlig sektor:

Består av verksamheter som bedrivs av staten, kommunerna, landstingen eller regionerna. Verksamheten är skattefinansierad till exempel skola, vård, omsorg, försvar.

93

Så många procent av undersköterskorna var kvinnor år 2012.

Källa: SCB

Olika kön – olika lön

År 2012 tjänade kvinnor i genomsnitt 86,1 procent av vad männen fick i lön. Den största orsaken till skillnaderna är att det finns fler kvinnor i yrken med lägre lön. Några exempel på typiska kvinnoyrken är förskollärare, undersköterskor och frisörer. Det är alltså skillnaderna mellan yrken och sektorer som är den viktigaste förklaringen till att kvinnor tjänar mindre än män. Det är ovanligt att kvinnor och män i samma yrke och på samma arbetsplats tjänar olika mycket.

Tar man hänsyn till yrke, arbetstid, ålder, utbildning och om man arbetar i privat eller offentlig sektor (det kan man göra med en statistisk metod som kallas standardvägning) återstår en löneskillnad på 6,1 procent mellan män och kvinnor. Den skillnaden beror på orsaker som statistiken inte kan fånga upp och en del av skillnaden skulle kunna bero på könsdiskriminering.

Långsam minskning av skillnaderna

Skillnaderna i lön mellan kvinnor och män minskar sakta. Det sker också en långsam utjämning mellan kvinnor och män i yrkeslivet. I de yrken där det jobbar flest kvinnor blir männen sakta fler och i de manligt dominerade yrkena blir kvinnor vanligare. Men precis som när det gäller löneskillnaden är det en långsam utveckling.

FRÅGOR ATT DISKUTERA

- Vad är en rättvis lön? Är det mest rättvist att alla på en arbetsplats delar lika och får samma löneförhöjning? Eller är det viktigt att det finns löneskillnader där vissa tjänar mer än andra? Vad tycker du? Diskutera och redovisa dina argument.
- Tänk dig att du ska förhandla din lön med din chef. Vad är bra att tänka på? Vem har mest makt över beslutet? På vilket sätt kan det vara bra att ha ett fackligt ombud som hjälper dig i förhandlingen?
- Hur kommer det sig att män tjänar mer än kvinnor i Sverige? Vad anser du om det? Vad kan man göra för att minska skillnaderna? Diskutera.



SKILLNADEN MELLAN MÄNS OCH KVINNORS LÖNER 2012

	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnors lön i procent av mäns lön	Kvinnors lön i procent av mäns lön efter standard- avvägning
Samtliga sektorer	27 600 kr	32 100 kr	29 800 kr	86,1	93,9
Privat sektor	28 300 kr	32 200 kr	30 700 kr	87,8	92,6
Arbetare	23 500 kr	25 900 kr	25 100 kr	90,9	96,3
Tjänstemän	31 500 kr	39 300 kr	35 800 kr	80,1	90,4
Offentlig sektor	26 900 kr	31 300 kr	28 000 kr	85,9	96,9
Kommuner	25 200 kr	26 900 kr	25 500 kr	93,8	99,3
Landsting	29 900 kr	39 800 kr	31 900 kr	75,0	95,4
Staten	31 000 kr	34 000 kr	32 500 kr	91,1	94,7

6. VIKTIGA LAGAR PÅ ARBETS- MARKNADEN

Även om fack och arbetsgivare har ett stort ansvar för vad som gäller på arbetsmarknaden finns det flera lagar som ger ett grundläggande skydd för den som är anställd. Mycket av det som står i dessa lagar går att ändra i kollektivavtal om fack och arbetsgivare är överens. Då gäller kollektivavtalet i stället för lagen.

MEDBESTÄMMANDE

Medbestämmandelagen, MBL, innehåller bland annat regler om rätten att tillhöra en fackförening eller en arbetsgivarorganisation, förhandlingsrätt, kollektivavtal och stridsåtgärder. Det är i den här lagen reglerna om medling och Medlingsinstitutets uppgifter finns. Lagen ger också facket rätt till information om hur verksamheten utvecklas. I MBL kan man också läsa att arbetsgivaren först måste förhandla med facket om det ska genomföras stora förändringar på en arbetsplats.

ANSTÄLLNINGSSKYDD

Anställningsskyddslagen, LAS, innehåller regler om anställningsformer och om vad som gäller när en anställning ska upphöra.

Enligt lagen finns det i princip två anställningsformer:

TILLSVIDAREANSTÄLLNING (som oftast kallas fast anställning)

TIDSBEGRÄNSAD ANSTÄLLNING

Det är i första hand tillsvidareanställning som ska användas när en arbetsgivare anställer personal. Tidsbegränsad anställning är bara tillåten under vissa förutsättningar.

De former av tidsbegränsad anställning som finns i LAS är:

ALLMÄN VISSTIDSANSTÄLLNING – Arbetsgivaren behöver inte uppge något skäl till tidsbegränsningen. Har man varit anställd i två år av de senaste fem går anställningen över i tillsvidareanställning.

VIKARIAT – En vikarie ska ersätta en bestämd person och utföra personens arbetsuppgifter. Man kan också vara semestervikarie eller vikarie i väntan på att en tjänst ska tillsättas. Har man varit anställd som vikarie i två år av de senaste fem går anställningen över i tillsvidareanställning.

PROVANSTÄLLNING – En provanställning får vara i högst sex månader, och kan avbrytas när som helst under provanställningstiden utan att man behöver ge något särskilt skäl till det. Efter sex månader övergår provanställningen i tillsvidareanställning om den inte avslutats.

SÄSONGSARBETE – Ett säsongarbete är beroende av yttre förhållanden som årstidernas växlingar. Exempel på sådana jobb är bärplockning, trädgårdsarbete eller jobb i turistnäringen.

I LAS står också vad som gäller vid uppsägning av anställda. Det måste alltid finnas saklig grund för en uppsägning. Om orsaken är arbetsbrist gäller i första hand principen ”sist in, först ut” om inte fack och arbetsgivare kommer överens om annat. Uppsägning kan också ske av personliga skäl om man till exempel misskött sitt jobb. I grova fall kan man bli avskedad. Då måste man lämna jobbet utan någon uppsägningstid.

ARBETSTID

Arbetstidslagen samlar bestämmelser om arbetstidens längd, övertid och tid för vila.



Arbeten som behöver utföras på natten tillhör de som regleras i Arbetstidslagen.

DOMSTOL FÖR TVISTER INOM ARBETSLIVET

Brott mot arbetsmarknadslagarna och mot kollektivavtalen kan avgöras i Arbetsdomstolen, AD. Ett exempel är dom 22/13 från mars år 2013. Den gäller en kvinna som arbetat som kock på dagtid, men när hon kom tillbaka från föräldraledighet fick hon inte tillbaka sitt gamla jobb utan erbjöds i stället arbete som servitris på kvällstid. AD ansåg att det var ett brott mot föräldraledighetslagens bestämmelse att man ska få komma tillbaka till samma eller ett likvärdigt jobb. Omplaceringen var att se som ett felaktigt avskedande. Kvinnan tilldömdes ett skadestånd av arbetsgivaren. Fler domar kan du läsa om på www.arbetsdomstolen.se

DISKRIMINERING

Diskrimineringslagen innehåller förbud mot diskriminering och vilka krav som ställs på en arbetsplats för att hindra att någon behandlas sämre på grund av till exempel kön, etnisk tillhörighet, ålder, religion, funktionshinder eller sexuell läggning.

ARBETSMILJÖ

Arbetsmiljölagen innehåller regler för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Reglerna ska säkerställa att alla har en god arbetsmiljö.

LEDIGHET

Ledighetslagarna reglerar hur en anställd kan vara ledig från arbetet av olika skäl. Det finns flera sådana lagar bland annat *semesterlagen*, *studieledighetslagen* och *föräldraledighetslagen*. Det finns också ledighetsbestämmelser i ett antal andra lagar som *fackliga förtroendemannalagen*, *medbestämmandelagen* och *arbetsmiljölagen*.

FRÅGOR ATT DISKUTERA

- Lagarna på arbetsmarknaden ger ett grundläggande skydd för alla anställda. Vilken lag tycker du är viktigast? Välj en av lagarna och berätta varför du anser att det är en viktig lag.
- Det händer att arbetsgivare inte följer lagar på arbetsmarknaden, medvetet eller omedvetet. Fundera ut någon tänkbar orsak till att en arbetsgivare inte följer lagen. Fundera även på varför.
- På vilket sätt skulle du kunna tjäna på att känna till dina rättigheter på en arbetsplats?
- Vad tror du skulle hända om man tog bort alla lagar? Hur skulle det påverka situationen på arbetsmarknaden? Vem skulle tjäna respektive förlora på det? Diskutera.

NÅGRA AV DE LAGAR SOM PÅVERKAR EN ARBETSPLATS

- Medbestämmandelagen, MBL
- Anställningsskyddslagen, LAS
- Diskrimineringslagen
- Arbetsmiljölagen
- Arbetstidslagen
- Semesterlagen
- Föräldraledighetslagen
- Fackliga förtroendemannalagen
- Studieledighetslagen

5

Så många semesterveckor är lagstadgat minimum i Sverige sedan 1976.



7. ATT VÄLJA JOB

Att lämna gymnasiet kan kännas lite vilset och osäkert. Vad ska man bli? Är det möjligt att få något jobb? Om du pratar med dina kamrater om hur många olika typer av arbeten det finns kanske ni kommer fram till 50 olika yrken. I bästa fall.

NYCKELORD

SCB: Statistiska centralbyrån är en statlig myndighet med ansvar för officiell statistik. SCB ger underlag för beslutsfattande, debatt och forskning. Uppdragsgivare är regeringen och olika myndigheter, men också kunder inom det privata näringslivet och bland forskare.

"Bara inom ABB finns 500 olika yrken"

ABB Sveriges personalchef Åsa Jackson

Men det finns fler yrken än så. Statistiska centralbyrån, SCB, håller koll på vilka yrken som finns i Sverige, och de har en lista på över 8 400 olika yrken. Så visst finns det en hel del att välja på.

Men att leta bland SCB:s lista på 8 400 olika jobb i alfabetisk ordning kanske inte känns så lockande.

Det stora utbudet kan göra att du känner dig ännu mer vilsen, men det går också att se det som en hjälp. Låt oss säga att du vill bli polis, men att det inte går av någon anledning. Då kan du kanske i stället bli något som liknar polisycket som till exempel tulltjänsteman, väktare, kriminaltekniker, kriminalvårdare eller liknande. Att titta närmare på de yrken som faktiskt finns och vad yrkena kräver för utbildning kan ge dig inspiration och nya idéer om vad du vill arbeta med i framtiden.

Vilket yrke passar mig?

Det första tips man brukar få av en yrkesvägledare är att fundera på vad man har för drivkrafter och talanger. Vad tycker du är roligt att göra och i vilka sammanhang känner du dig trygg och vad är du bra på, är några frågor du bör fundera på. Om det går att ringa in några områden gäller det sedan att försöka hitta yrken som passar ihop med dessa. Det blir mycket lättare att komma vidare om du har ett bestämt yrkesområde att sikta mot. På Arbetsförmedlingens webbplats finns information som är lättillgänglig, till exempel en lista från A till Ö som beskriver olika yrken och vad de som har yrket egentligen gör. Det finns dessutom filmer och intervjuer kopplade till flera av yrkena.

Vissa jobb är lättare att få än andra

Men det handlar inte bara om att välja ett jobb man drömmer om. Det gäller också att försöka kombinera sitt intresse och sina drivkrafter med ett jobb där arbetsgivarna vill anställa. På Arbetsförmedlingens webbplats finns Yrkeskompassen, den ger dig en prognos över hur stor efterfrågan det är på olika jobb. Är det lätt eller svårt att få jobb och hur ser det ut nu och på lite längre sikt?

Arbetsmarknaden förändras ständigt och i dag är antalet jobb som enbart kräver gymnasium betydligt färre än för i tiden. Allt fler jobb kräver utbildning från högskola. Samtidigt minskar antalet sökande till yrkesprogrammen vilket bör underlätta för dem som går den vägen.

Fler och fler studenter väger in möjligheten att få jobb i sina utbildningsval. Att satsa på till exempel en medieutbildning är ett vågspel eftersom konkurrensen om jobben är knivskarp.

Samtidigt finns det röster som varnar för att stirra sig blind på läget på arbetsmarknaden. Det är svårt att förutsäga utvecklingen på lång sikt och den som verkligen brinner för sitt drömyrke har ändå en möjlighet att hitta arbete även om arbetsmarknaden kan se kärvt ut för tillfället.

De som har det svårast att få ett arbete är de som inte gått ut gymnasiet och som inte har haft några kontakter med arbetsmarknaden genom sommarjobb eller liknande. De allra flesta arbetsgivare kräver att du har antingen utbildning eller erfarenhet – helst både lång utbildning och stor erfarenhet.



Matros är det yrke där det beräknas vara svårast att få jobb under 2014.



Gamla tiders blytyper.

YRKEN KOMMER OCH GÅR

Arbetsmarknaden förändras ständigt. Yrken försvinner och nya skapas – bland annat på grund av ny teknik. Yrket sättnare, som satte tidnings-sidornas text med blytyper före datorernas tid, finns till exempel inte längre kvar. Och för några år sedan fanns inte app-programmerare som yrke. Ingen kan förutse exakt vilka kunskaper som kommer att vara efterfrågade om några år.

61

procent. Så hög var ungdomsarbetslösheten i Grekland augusti 2013.

Källa: Eurostat

6

procent. Motsvarande siffrorna i Japan.

Källa: Eurostat

Ungdomar och arbete

Ungdomsarbetslösheten är hög i Sverige. ”Var fjärde ung är arbetslös”, är en uppgift som ibland syns i medierna. Räknar man ut arbetslösheten bland ungdomar i åldern 15–24 år 2013 på det officiella sättet blir den närmare 25 procent.

Då har man räknat ut hur många procent av de unga i arbetskraften som är arbetslösa. Med arbetskraften menar man, något förenklat, de som har eller kan ta ett arbete. Att siffran är hög beror delvis på att de som är heltidsstuderande men söker ett extrajobb räknas som arbetslösa. Om man räknar bort den gruppen blir arbetslösheten bland ungdomar omkring 13 procent.

Men alla ungdomar ingår inte i arbetskraften. Räknar man bort de som inte ingår i arbetskraften blir ungdomsarbetslösheten i stället 7 procent.

Ungdomsarbetslösheten kan alltså betraktas på många olika sätt där den officiella statistiken ger den mörkaste bilden.

Det är också så att de flesta unga som är utan jobb ganska snart hittar ett arbete, även om det är tillfälligt. Det innebär att det inte är samma ungdomar som är arbetslösa hela tiden.

Det behövs alltid nya personer att anställa. Människor slutar för att ta ett annat jobb, går i pension eller blir föräldralediga. Det sker en ständig omsättning på arbetsmarknaden. Arbetsförmedlingen räknar med att det kommer att ske 1,4 miljoner rekryteringar på arbetsmarknaden under år 2014.

FRÅGOR ATT DISKUTERA

- Hur ser ett bra jobb ut för dig? Vad tycker du är viktigt när du ska välja yrke?
- Ge exempel på tio yrken som du skulle kunna tänka dig att arbeta med i framtiden. Ser du något mönster? Diskutera med en kamrat.
- Hur ser ditt drömyrke ut? Vad gör du på dagarna, vad har du för arbetsuppgifter, hur tänker du om din framtid? Berätta hur en dag på ditt drömyrke ser ut om tio år.
- Vad skulle man kunna göra för att minska ungdomsarbetslösheten? Ge några konkreta förslag.

LÄTTAST ATT FÅ JOBB UNDER 2014:

- Datayrken som kräver högskoleutbildning
- Ingenjörer/tekniker inom gruvteknik
- Läkare
- Kockar med gott renommé eller specialistkunskap
- Civilingenjörer elkraft/elektronik och teleteknik
- Förskollärare
- Civilingenjörer/ingenjörer inom bygg och anläggning
- Lastbilmekaniker
- Vidareutbildade sjuksköterskor
- Soldater

SVÅRAST ATT FÅ JOBB UNDER 2014:

- Matroser
- Journalister
- Barnskötare
- Vaktmästare
- Administratörer och sekreterare
- Fotografer
- Vårdbiträden
- Informatörer
- Lagerarbetare
- Försäljare dagligvaror/fackhandel

Källa: Arbetsförmedlingen

Plats
Journ

HITTA

JO

I VECKANS NUMMER

– RÅD, EXPERTER OCH UTBILDNINGAR

Vi ger dig
tips på hur
du lyckas

jobbdjungeln

Inspirerande
reportage och
jobben du inte
visste fanns



LÄNKAR

Medlingsinstitutet

www.mi.se

Läs mer om lagar, avtal, organisationer, förhandlingar och löner.

Arbetsförmedlingen

www.arbetsformedlingen.se

Läs mer om lediga jobb och om arbetsmarknaden.

Arbetsmiljöverket

www.av.se

Läs mer om arbetsmiljöfrågor.

Inspektionen för a-kassan

www.iaf.se

Läs mer om arbetslöshetsförsäkringen.

Pensionsmyndigheten

www.pensionsmyndigheten.se

Läs mer om din pension och titta i Pensionslabbet hur pensionen påverkas av till exempel föräldraledighet, arbetslöshet eller om du jobbar längre.

Statistiska centralbyrån

www.scb.se

Statistik om nästan allting – till exempel om löner.

Verksamt

www.verksamt.se

Information från olika myndigheter om hur du planerar för, startar och driver ett företag.

NYCKELORD

Arbetsgivaravgifter: Avgifter för till exempel försäkringar och pension som arbetsgivare betalar för sina anställda.

Arbetskraftskostnad: Lön+arbetsgivaravgift +kostnader för villkor som förhandlats fram med facket.

Storleken på de kostnader som tillkommer utöver arbetsgivaravgifterna kan variera mellan olika sektorer och olika kollektivavtal.

Centralorganisation: Samverkansorganisation för fackförbund eller arbetsgivarföreningar.

Fackförbund: Sammanslutning av anställda som har gemensamma krav för lönevillkor och andra villkor i anställningen.

Fredsplikt: Förbud mot att vidta stridsåtgärder när det finns gällande kollektivavtal.

Hängavtal: Ett kollektivavtal om löner och anställningsvillkor direkt mellan arbetsgivaren och facket som motsvarar det centrala kollektivavtalet.

Inflation: En ökning av den allmänna prisnivån, det vill säga att priserna i ekonomin ökar.

Kollektivavtal: Ett skriftligt avtal mellan en arbetsgivarorganisation eller arbetsgivare och en fackförening om lön och andra anställningsvillkor.

Kompromiss: En överenskommelse mellan två parter där båda har fått ge efter för vissa krav för att få igenom andra.

Lön: Ersättning för det arbete som utförs.

Offentlig sektor: Består av verksamheter som bedrivs av staten, kommunerna, landstingen eller regionerna. Verksamheten är skattefinansierad till exempel skola, vård, omsorg, försvar.

Privat sektor: Består av organisationer som drivs i vinstsyfte, till största delen företag.

Reallöneökning: Löneökning minus inflation = värdet av vad löneökningen ger i köpkraft.

SCB: Statistiska centralbyrån är en statlig myndighet med ansvar för officiell statistik. SCB ger underlag för beslutsfattande, debatt och forskning. Uppdragsgivare är regeringen och olika myndigheter, men också kunder inom det privata näringslivet och bland forskare.

Text: Bosse Andersson
Projektledare/redaktör: Ludvig Myrenberg
Grafisk form, illustrationer: Anna Harvard
Tryck: Elanders 2013