

RÄTT PÅ JOBBET

In Sweden we have a system Jorå, den svenska modellen handlar mycket om att hålla arbetsmarknaden borta från staten. Men allt fler, särskilt inom den privata sektorn, jobbar i dag utan kollektivavtal. Och andra har avtal som faktiskt är sämre än lagen. Arbetet ger dig därför en påminnelse om fundamentet – lagarna. Häng med till godisfabriken Gott & Lagom!

TEXT: SANDRA LUND ILLUSTRATION: EMMA VIRKE

OM TEXTERNA: Årtal gäller för lagarna som de ser ut i dag. Rätt till semester enligt lag kom till exempel redan 1938. Och den första versionen av tryckfrihetsförordningen, som är en av våra grundlagar, kom redan 1766.
 • De flesta lagar som har med arbetsrätt att göra är så kallade semidispositiva, de kan förhandlas bort och ersättas av andra regler i kollektivavtalet. För vissa lagar finns dock en EU-spärr – ett slags golv. EU:s arbetstidsdirektiv är ett exempel på ett sådant som utgör en lägsta nivå i arbetstidslagen för ändringar i avtal om just arbetstider.
 • På riksdagen.se finns samtliga lagar i fulltext.

UTSTATIONERINGSLAGEN: Reglerar villkoren för inhyrda från andra länder, bland annat när svenska fackförbund får använda stridsåtgärder för utstationerade arbetstagare. Till exempel för att kräva minimilön enligt avtal. Däremot får facket inte strida för andra villkor, som till exempel försäkringar, vilket fastslogs i Lavaldomen. **Antogs 1999.**



BEMANNINGSANSTÄLLDA: Ny lagstiftning börjar gälla från årsskiftet, och bygger på EU:s bemanningsdirektiv om starkare rättsligt skydd för bemanningsanställda. Lagen ger bemanningsanställda samma grundläggande anställnings- och arbetsvillkor - bland annat arbetstidens längd, övertid, raster, semester och helgdagar, lön samt skydd mot diskriminering - som om de anställts direkt av kundföretaget. **Antogs förra veckan.**

ARBETSMILJÖLAGEN: En skyddslagstiftning som säger att arbetsgivaren är skyldig att vidta åtgärder för en bra arbetsmiljö. Och att arbetstagare är skyldiga att följa de regler som finns. Arbetet ska anpassas efter olika människors fysiska och psykiska förutsättningar. Reglerar när det ska finnas skyddsombud samt deras rättigheter. Är en ramlag som preciseras i Arbetsmiljöverkets föreskrifter. **Antogs 1977.**

LAGEN OM ANSTÄLLNINGSSKYDD (LAS): Här regleras när och hur anställda får sägas upp eller avskedas. Och här finns allt om anställningsformer, anställningstid, turordning vid arbetsbristuppsägningar, lön under uppsägningstid, prislista för utköp av felaktigt uppsagda, företrädesrätt till nyanställningar. **Antogs 1982.**



FÖRÄLDRALEDIGHETSLAGEN: Ger föräldrar rätt att vara helt lediga till dess att barnet fyller 18 månader och senare under de dagar de får föräldrapenning från Försäkringskassan. Lagen förbjuder också missgynnande av föräldralediga, vid till exempel löneredningar. Lagen ger också rätt till förkortad arbetstid med upp till 25 procent fram till dess att barnet fyllt åtta år eller slutar sitt första skolår. **Antogs 1995.**



ARBETSTIDSLAGEN: Grundreglerna för hur mycket du får jobba per dygn, vecka och år. Här regleras också jourtid, övertid, nödfallsövertid och mertid (övertid för deltidare). Och veckovila. Samt raster. **Antogs 1982.**



MEDBESTÄMMEDELSEN (MBL): Syftet är att ge anställda, via fackliga företrädare, insyn i förändringar och möjlighet att påverka. Arbetsgivaren är skyldig att förhandla med facket innan viktiga beslut fattas. Ger dig rätt att vara med i facket utan att på något sätt bli straffad. Ger även arbetsgivaren rätt att organisera sig. Här finns också den fackliga vetorätten. **Antogs 1976.**



DISKRIMINERINGSLAGEN: Du får inte, direkt eller indirekt, behandlas annorlunda på jobbet eller som arbetssökande på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. I lagen ingår också arbetet med att förebygga könsdiskriminering på jobbet, som att arbetsgivare är skyldiga att upprätta jämställdhetsplaner och lönekartläggningar. **Antogs 2008.**

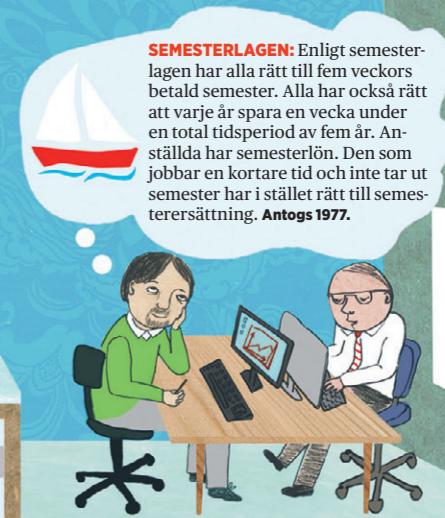


STUDIELEDIGHETSLAGEN: Alla som varit anställda sex månader i sträck eller totalt tolv månader under en tvåårsperiod, har rätt att ta ledigt för studier. Handlar det om fackliga studier får du ledigt även som nyanställd. Vid kortare kurser än en vecka bör du lämna in ansökan senast två veckor före start. Vid längre utbildningar bör du lämna in ansökan minst ett halvår i förväg. **Antogs 1974.**



PAPPERSLÖSA: Papperslösa ska omfattas av samma lagar när det gäller arbetstider, arbetsmiljö, semester och diskriminering. Finns kollektivavtal på arbetsplatsen är arbetsgivaren skyldig att följa avtalet för samtliga, det vill säga även lön. Papperslösa omfattas dock inte av lagen om anställningsskydd. I praktiken är det dock svårt för människor som saknar uppehållstillstånd att kräva sin rätt. Kontakta facket snarare än myndigheten om du är papperslös, eller vill hjälpa någon som utnyttjats på arbetsmarknaden.

SEMESTERLAGEN: Enligt semesterlagen har alla rätt till fem veckors betald semester. Alla har också rätt att varje år spara en vecka under en total tidsperiod av fem år. Anställda har semesterlön. Den som jobbar en kortare tid och inte tar ut semester har i stället rätt till semesterersättning. **Antogs 1977.**



FÖRTROENDEMANNALAGEN: Ger fackligt aktiva rätt att vara lediga för att utföra uppdraget. Den som har ett fackligt förtroendeuppdrag får inte missgynnas, inte heller efter det att uppdraget upphört. Reglerar också tider och lön/ersättning för förtroendevalda. **Antogs 1974.**



YTTRANDEFRIHETSLAGEN, TRYCKFRIHETSFÖRORDNINGEN: Meddelarfrihet har alla (se sid 13). Men efterforskningsförbud - att arbetsgivaren inte får ta reda på vem som lämnat uppgifter i medier - gäller bara offentligt anställda. Privatanställda i skattefinansierad verksamhet omfattas inte. Inte heller anställda i statliga bolag. Däremot anställda i kommunala bolag där kommunen har avgörande beslutanderätt. **Antogs 1991 respektive 1949.**