

**Hur pratar  
jag om vikten av  
kollektivavtal och  
medlemskap i facket?**

**FacketFörändras.nu**

Facketförändras.nu är ett initiativ av TCO-förbunden. Det syftar till att utveckla fackets arbete och samtidigt synliggöra värdet av att vara medlem. Förbunden vill framförallt skapa en dialog med unga och välutbildade om vad de förväntar sig av fackliga organisationer oavsett om de idag är medlemmar eller inte. Läs mer på [www.facketforandras.nu](http://www.facketforandras.nu).

Hur pratar jag om vikten av kollektivavtalet och medlemskap i facket?  
publicerades av Facketförändras.nu 2009-09-14.

Illustrationer: Leif Zetterling

# Hur pratar jag om vikten av kollektivavtal och medlemskap i facket?

## Vad är ett kollektivavtal?

Kollektivavtalet reglerar dina anställningsvillkor. Kollektivavtal finns på de flesta arbetsplatser. Det reglerar löner, övertidsersättning, försäkringar, pension, rätt till utveckling och mycket mer.

## Vilka kan sluta kollektivavtal?

Kollektivavtalet gäller mellan arbetsgivaren eller arbetsgivarens organisation och den fackliga organisationen. Ett kollektivavtal kan slutas för hela arbetsmarknaden, för en hel bransch eller för en arbetsplats eller för en individ.

## För vem gäller kollektivavtal?

Finns det ett kollektivavtal gäller det för alla på din arbetsplats. Även för de som inte är med i facket. Är du inte med i facket är det dina arbetskamrater som är med som ”bjuder dig” på förmånen att ha ett kollektivavtal.

## Har alla samma kollektivavtal?

Kollektivavtalen är anpassade för respektive bransch, företag eller arbetsplats. Det är finessen med kollektivavtalen. På många arbetsplatser finns olika avtal beroende på vilka som arbetar där, ex på en skola har lärarna och vaktmästarna olika kollektivavtal. Arbetsgivare och facket skräddarsyr lösningar för just den branschen.

## Är kollektivavtal vanligt - hur många finns det i Sverige?

90 procent av alla löntagare omfattas av ett kollektivavtal.

## Vad innehåller ett kollektivavtal?

Ett kollektivavtal innehåller fyra huvudområden, löner/ersättningar, försäkringar, inflytande och kompetensutveckling.

**Löner/ersättningar** – Löner, lönehöjning varje år, övertidsersättningar, föräldralön, tillägg vid obekväm arbetstid, ledighetsregler, ersättning vid beredskap, restidsersättning med mera.

**Försäkringar** – Försäkringar vid sjukdom, arbetslöshet, pension, arbets-skada och dödsfall.

**Inflytande** – Du får inflytande över ditt arbete och hur arbetet läggs upp. Regler om arbetsmiljö och arbetstid måste finnas. Du som anställd har en egen representant i bolagsstyrelsen, får möjlighet att förhandla och att gå på fackliga kurser på betald arbetstid. Rätt att få information om hur företaget utvecklas



Anna, 29, högskola, 3 år,  
visstidsanställd, sambo, inga  
barn

*Klarar du själv av att  
spara 1000-tals kronor  
i månaden till din  
pension?*

*Tillsammans är vi starkare! Avta-  
let har regler för bland annat att  
lönen sätts på ett sakligt sätt.*

*En högskoleutbildning ga-  
ranterar inte schyssta  
villkor på jobbet!*

Ill.:Leif Zetterling

ingår också. Kollektivavtalen kan också användas för att bekämpa diskriminering och för att främja mångfald och jämställdhet.

**Kompetensutveckling** – Kollektivavtalet ger möjligheter till kompetensutveckling.

### **Men varför kan man inte lagstifta om löntagarnas rättigheter, då blir det lika för alla?**

Med kollektivavtal kan varje bransch få villkor och regler som passar just den branschen. Lagar är oflexibla. En målares och datateknikers arbetsvillkor är helt olika. En målare kanske prioriterar kompetensutveckling och en datatekniker kanske behöver sjukgymnastik. Det är omöjligt att ha en heltäckande lagstiftning för hela arbetsmarknaden. Genom att avtalen sträcker sig över en viss tid, kan man när den tiden går ut, göra förändringar.

### **Kan man inte förhandla om lönen och andra villkor på egen hand?**

Du kan självklart prata med din arbetsgivare, men han eller hon behöver varken lyssna på eller gå med på dina önskemål om till exempel höjd lön.

Finns det kollektivavtal på din arbetsplats måste arbetsgivaren informera och förhandla med fackförbunden om alla viktiga förändringar.

Företag utan kollektivavtal behöver bara förhandla om någon ska sägas upp. Alla andra viktiga förändringar kan arbetsgivaren besluta om ensam. Hur skul-

le det vara om du helt plötsligt – utan förvarning får nya arbetsuppgifter eller måste leta nytt jobb eftersom företaget lägger sin produktion i ett annat land?

### **Löneökningar får man väl utan kollektivavtal?**

Det kan du få om du kan komma överens med arbetsgivaren. Men det är enbart genom kollektivavtal som man garanteras en löneökning.

Lönen i kollektivavtal är en lägsta lön. Det finns inga lagar i Sverige om minimilön. Det finns inte heller någon lag om årlig löneförhöjning.

### **Arbetstiden är väl inget man behöver göra upp om?**

Finns det inget kollektivavtal så måste du som anställd själv komma överens med arbetsgivaren om när du ska arbeta, hur mycket övertid som är rimligt och vilken ersättning du ska ha.

Arbetstidslagen ger arbetsgivaren rätt att beordra anställda att arbeta högst 200 timmar övertid per år. Lagen säger ingenting om att man har rätt till övertidsersättning eller ens vanlig lön för övertiden. Det betyder att man kan beordras arbeta övertid utan att få någon ersättning. Arbetsgivare som saknar kollektivavtal kan hävda att lönen också täcker övertidsarbetet.

### **Kollektivavtal är väl bara för dem som tjänar dåligt och har kort utbildning eller svag ställning på arbetsmarknaden?**

Alla har nytta av kollektivavtal eftersom de reglerar mycket mer än löner och ersättningar.

För att ha ett bra liv på jobbet behöver du mer än bra lön. Du behöver till exempel försäkringar, tillgång till hälsovård, inflytande och kompetensutveckling.

Alla allmänna försäkringar, som till exempel sjukpenning har ett lönetak. Det du tjänar som hamnar ovanför taket får du ingen ersättning för. Finns det kollektivavtal så kan man få högre ersättning av arbetsgivaren. Det betyder särskilt mycket för dem med hög lön som annars kan få mindre pengar under tiden de är sjuka.

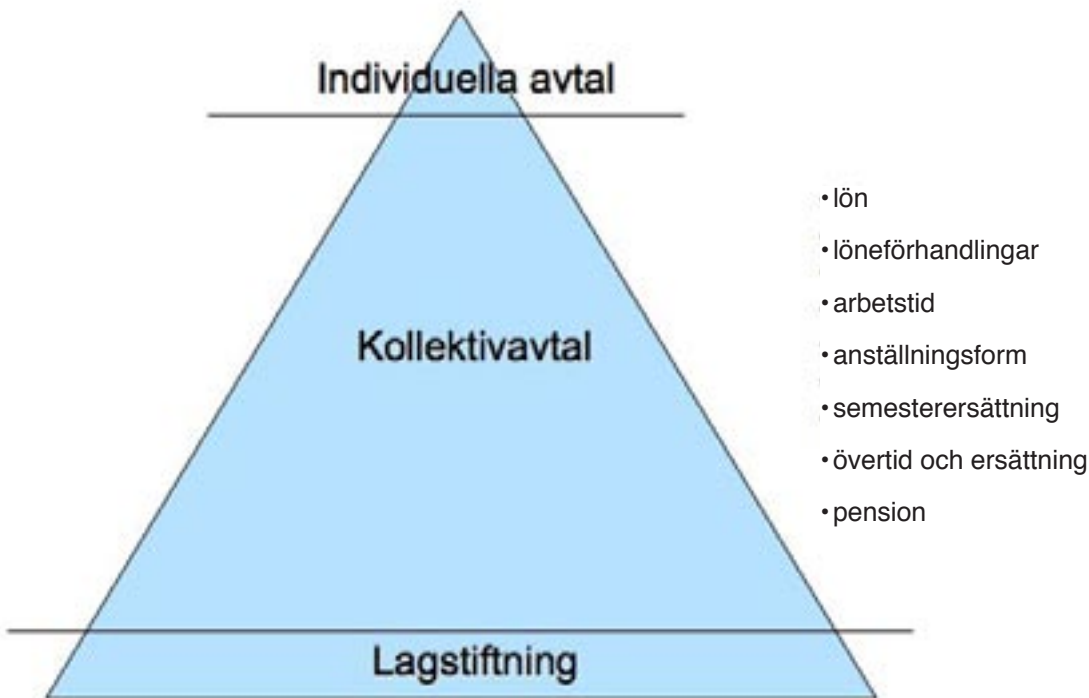
### **Vem säger att man måste ha kollektivavtal?**

Det finns ingen lag om att man ska ha kollektivavtal. Det är en frivillig överenskommelse som facket och arbetsgivarna äger tillsammans.

### **Men om arbetsgivaren säger nej till det?**

Arbetsgivaren vinner också på att ha kollektivavtal. Arbetsgivaren behöver inte förhandla med var och en av de anställda utan det räcker att komma överens en gång om villkoren. En annan stor fördel är att arbetsgivaren vet hur stora kostnaderna blir under avtalsperioden.

### **Varför ska man inte kunna konkurrera med lägre löner?**



Den svenska modellen för reglering av arbetsmarknaden. Kollektivavtalen är den största delen.

Arbetsgivaren kan inte anställa personer till lägre lön och/eller sämre arbetsvillkor om det finns ett kollektivavtal på arbetsplatsen. Kollektivavtal förhindrar osund konkurrens som bygger på att lönerna pressas nedåt. Man kan få en situation där människor bjuder under varandra för att få ett jobb. Den ene avstår från pension och den andre sänker sin lön. Alla förlorar på en sådan situation.

### **Om en arbetsgivare eller ett fackförbund vill ändra i kollektivavtalet, hur går det till?**

Kollektivavtalet kan bara ändras om båda parter kommer överens om det. Om någon bryter mot avtalet så blir det en tvist. I sista hand avgör Arbetsdomstolen eller skiljenämnd vem som har rätt.

### **Vad händer om man inte kommer överens när man ska förhandla om ett nytt avtal när det gamla löpt ut?**

Då kan man i sista hand ta till så kallade stridsåtgärder som strejk (som används av arbetstagarerna) och lockout (som används av arbetsgivaren). Strejk och lock-out får man bara ta till när parterna är oense om sådant som inte regleras i ett gällande avtal eller lag. Ett exempel på det är när man är oense om löner inför att ett nytt avtal ska slutas. Då kan ett fackförbund ta ut sina medlemmar i strejk.

### **Vi behöver inget fackförbund för vår arbetsgivare är så schysst!**

Det är de flesta arbetsgivare. Men ett kollektivavtal skapar ordning på arbetsplatsen. Ingen behöver tveka om vad som gäller. Arbetsgivare och

arbetstagare har delvis olika intressen. Arbetsgivaren vill att företaget går med vinst och arbetstagaren vill ha så hög lön och bra villkor som möjligt.

Ett starkt lokalt fack kan motverka anställningar som strider mot lagar och avtal. De kan också arbeta för att minska antalet visstidsanställningar. Men det är inte möjligt på arbetsplatser som inte har några fackföreningar.

### Vad är LAS?

Lagen om anställningsskydd, LAS, är en viktig lag. De tre viktigaste områden i lagen är:

- Anställda ska i första hand erbjudas tillsvidareanställning.
- Det skall finnas saklig grund för uppsägning.
- Regler om uppsägningstider, turordningsregler och återanställningsrätt.

Ändå ger inte lagen den anställde tillräckligt skydd. Antalet anställda med korta anställningar, så kallade visstidsanställning, har ökat kraftigt. TCO menar att arbetsgivare i Sverige har för stora möjligheter att stapla tillfälliga anställningsformer på varandra. En arbetstagare kan gå i årtal hos samma arbetsgivare som tillfälligt anställd.

### Vad är risken med att vara tillfälligt anställd?

De tillfälligt anställda har en svagare ställning på arbetsmarknaden.

- Om du haft korta anställningar med mellanliggande arbetslöshet får du en



Ceasar, 24, högskola, student  
visstid/extra, singel

*Du tjänar grova pengar på de  
här avtalen, vi pratar  
många 100-lappar i  
månaden! Utan avtal  
kan du glömma sånt  
som gratis  
träningskort!*

*Du kommer väl inte helt  
tomhänt till festen, vad  
säger polarna då? Alla  
behöver ju bidra med sin  
bit!*

Ill.: Leif Zetterling

sämre a-kassa.

- Har du kort anställning går du mer sällan med i facket – eftersom anställningen är kort – och då får du svårare att hävda dina rättigheter gentemot arbetsgivaren.
- Visstidsanställda riskerar sämre löneutveckling, sämre möjlighet till utbildning och lägre sjuk- och arbetslöshetsersättning.
- Vissa har också svårare än fastanställda att få lån i bank för bostad eller bil.
- Har du otur hamnar du hos arbetsgivare som sätter i system att stapla korta anställningar på varandra. Det finns exempel på löntagare som varit hos samma arbetsgivare upp till tio år utan att få tillsvidareanställning.
- Många visstidsanställda vågar inte eller avstår från att föra fram synpunkter och kritik. Och många jobbar mer än de ska för att få chans till en tillsvidareanställning.
- Föräldralediga har idag ett mycket svagt skydd i arbetsrätten om de är visstidsanställda.

### Vilka regler gäller för uppdragstagare?

Allt fler arbetar som uppdragstagare till exempel konsulter.

Reglerna på arbetsmarknaden omfattar uppdragstagare då de inte har någon arbetsgivare. Men facken arbetar för att få arbetstagarbegreppet utvidgat för att öka skyddet för de som står i en stark beroendeställning till sina uppdrags-



Ill.:Leif Zetterling

Simon, 27, högskola 4 år,  
vistidsanställd, singel

*Med kollektivavtal kan du och dina kollegor tillsammans påverka din arbetsplats. Ska man förändra samhället måste man börja med sig själv i det lilla först.*

*Kollektivavtalet ger bra standardvillkor åt alla på arbetsplatsen – man kan inte spela ut människor mot varandra. Du kanske tycker att du har det bra nu, men tänk på dina kollegor; kollektivavtalet gör alla starka.*



Ill.:Leif Zetterling

Bea, 35, högskola, 4 år, tillsvidareanställd,  
gift, 2 barn

*Om du skulle råka ut för en olycka på jobbet ger försäkringarna trygghet. Likaså om du skulle bli uppsagd på grund av neddragningar.*

*När du varit borta ett tag från arbetsplatsen kanske du har behov av att diskutera din lön och din fortsatta utveckling på jobbet. Facket bevakar utvecklingen medan du är borta och ger dig råd och stöd när du behöver.*

givare. Om man reglerar även deras villkor i ett kollektivavtal kan man öka deras trygghet genom att ange ersättningsnivåer, försäkringar och pensioner.

### **Hur påverkar EU kollektivavtalen?**

EG-rätten stämmer inte helt överens med svensk lag. En utredning som regeringen tillsatt har givit förslag på hur den svenska lagstiftningen bättre ska passa in i EU-reglerna. TCO har kritiserat förslaget. Förslaget gör det till exempel möjligt för utländska företag att tillämpa avtal med lägre löner när de är verksamma i Sverige.

### **Svenska modellen**

Den svenska modellens kärna är att det politiska systemet överlåter till arbetsmarknadens parter att ansvara för villkoren på arbetsmarknaden och lönebildningen genom kollektivavtal. Det som framförallt skiljer den svenska modellen från andra länders arbetsmarkandspolitiska lösningar är att lagstiftningen och politiska regleringar av arbetsmarkanden spelar en mycket mindre roll hos oss än i många andra länder. Vi har i stället kollektivavtalen. Ett annat utmärkande drag för Sverige är att kostnaden för arbetsgivaren vid uppsägning är relativt låg. Den svenska modellen har istället byggt på fackligt inflytande och tydliga kriterier i urvalet vid uppsägning i kombination med aktivt stöd, utbildning med mera till uppsagda.

### **Historisk bakgrund**

Fackföreningarna växte fram från slutet av 1800-talet. I början ville arbetsgivarna varken acceptera eller förhandla med fackföreningarna. Men fackförbunden växte i medlemsantal och styrka och blev en maktfaktor som inte gick att strunta i. Arbetsgivarna slöt sig då också samman. 1902 bildades Svenska

Arbetsgivareföreningen, SAF föregångaren till dagens Svenskt Näringsliv.

**1906** träffades en första överenskommelse som blev ett visst skydd för föreningsrätten. Samtidigt fick arbetsgivaren rätt att ensam leda och fördela arbetet samt anställa och avskeda.

**1937** fick statens tjänstemän förhandlingsrätt.

**1938** slöt LO och SAF Saltsjöbadsavtalet som reglerade hur arbetsgivare och arbetstagare ska förhandla.

**1974** tog man bort arbetsgivarens rätt att ensam leda och fördela arbetet samt anställa och avskeda.

**1976** fick offentliganställda full förhandlings- och konflikträtt

### **Rätten att organisera sig på jobbet är idag en grundläggande rättighet.**

Rätten att bilda fackföreningar och fackföreningarnas rätt att träffa avtal, samt vid behov strejka, är en del av de mänskliga rättigheter som FN slagit fast. De skyddas av internationella konventioner, bland annat ILO-konventionen. I Sverige skyddas föreningsrätten och strejkrätten också av grundlagen och förhandlingsrätten av annan lagstiftning vilket gör det till en grund i vår svenska demokrati.

### **Korta retoriska tips**

För att framgångsrikt nå fram behöver du tänka på mottagaren när du samtal. Detta gäller både när du förklarar eller försöker övertyga. Det enklaste tipset är alltså att tänka på vem du talar med, vad intresserar henne eller honom och vilka argument kan du där med bäst nå fram med.

För att göra det enklare finns här några snabba tips från retorikens värld och ett antal kort intresseväckare för att starta samtal om kollektivavtalet.

**Etos** – intryck. Det handlar om att lyssnaren ska få en bild av vem du är. Du ska vara trovärdig.

**Logos** – fakta och argument. Välj noga. Sätt lyssnaren i centrum. Tänk igenom vad den kan och är intresserad av. Tre argument räcker.

**Patos** – tala till publikens känslor. Skapa en vi-känsla. Lyssnaren ska kunna identifiera sig med talaren. Varje tillfälle är unikt – få den du talar till att känna det. Hänvisa till det som är gemensamt – historia, värderingar och intressen.

Undersökningar bland 20–35 åringar visar att hög lön sällan står högst på önskelistan när det kommer till det som värdesätts högst på arbetsplatsen. Istället är det kul på jobbet, bra chef/ledning, intressanta arbetsuppgifter och en bra arbetsmiljö som kommer högst.

” Visst vore det bra om det fanns tydliga anställningsvillkor på din arbetsplats? Att du slapp undra över övertid, föräldraledighet eller dina utvecklingsmöjligheter. Då ska du fråga om det finns ett kollektivavtal. Det är en skriftlig överenskommelse mellan facket och arbetsgivaren som anger vilka regler som gäller för alla på jobbet. ”

” Du som börjar på en ny arbetsplats kommer förr eller senare att vilja få svar på massor med frågor. Hur blir det min med pension? Vad gäller om jag vill skaffa barn? Får jag övertidsersättning? Finns det ett kollektivavtal på din arbetsplats har facket och arbetsgivaren redan kommit överens om vad som gäller. Det är ett gemensamt avtal som gäller för alla. Även dig som är nyanställd. ”

” Om det finns ett kollektivavtal på din arbetsplats har du mycket gratis. Det betyder att de anställningsvillkor som gäller alla andra på jobbet också gäller dig. Då finns det redan överenskommelser mellan facket och arbetsgivaren vad som gäller för föräldralön, pension, övertidsersättning, friskvård, utvecklingsmöjligheter och mycket annat. ”

” Tänk dig att du ska ägna några år åt att förhandla med din arbetsgivare för att få de anställningsvillkor som du känner dig nöjd med. Först en diskussion om pensionen, sen om friskvård och semesterersättning. När du skaffar barn vill du kunna vara föräldraledig utan att behöva gå ned för mycket i lön, men det förstår inte chefen. Om det finns ett kollektivavtal på din arbetsplats finns det redan regler för vad som gäller för alla. Det har tagits fram i förhandlingar mellan facket och arbetsgivaren och gäller från den dag du börjar din anställning. ”



Ill.:Leif Zetterling

Jacob, 33, högskola, 5 år,  
tillsvidareanställd, sambo, 1  
barn

*Föräldralön är gemensamt överenskommet. Utan gemensamt avtal kan allt vara borta imorgon. Utan facket inget gemensamt avtal.*

*Utan medlemskap inget inflytande! Det finns inget som säger att din arbetsgivare måste lyssna eller förhandla med dig. Gemensamma avtal utesluter inte individuella avtal.*



TJÄNSTEMÄNNENS CENTRALORGANISATION  
LINNÉGATAN 14, 114 94 STOCKHOLM  
TEL 08-782 91 00, TCO.SE



FTF – facket för försäkring och finans



*försvarsförbundet*

FINANSFÖRBUNDET



JOURNALIST  
FÖRBUNDET



*teaterförbundet*  
fackförbundet för scen & media



Polisförbundet

SFHL

UNIONEN

SKTF

*symf*



Läraryrket



FacketFörändras.nu

Hälsningar från alla förbund inom TCO.