



Leonardo da Vinci



**LEONARDO DA VINCI PROGRAMM
EUROPEISKA UNIONENS YRKESUTBILDNINGSPROGRAMM**

**Projekt “Fackföreningar som
arbetsmarknads försvarsmekanism i
tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka”**

**TRÄNINGSPROGRAMM TILL
INSTRUKTÖRER (35 h)**

INNEHÅLL

Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka"	1
PROGRAMMETS TIDSHEMA	7
HUR UNDERVISAR MAN GRUNDLÄGGANDE LÄROMETODER	9
TRÄNINGSTRUMENT	9
BLOOM'S TAXONOMI	12
HUR MAN GÖR ETT 12-TIMMARS PROGRAMM	14
PROGRAMMETS SCHEMA	15
BILAGA 1 – ÖVNINGAR	30
BILAGA 2 - 7 SAMTALSÄMNEN TÄCKTA AV LANDPROFILER	40
BILAGA 3. FÖRESLAGNA UTBILDNINGSTRUMENTER TILL LANDPROFILER	42
BILAGA 4 – STRUKTUR AV FALLSTUDIE	43
BILAGA 5 –FALLSTUDIER	44
BILAGA 6. RÖRLIGHETEN I EUROPA	62
ANNEX 7. ARBETSRÄTTSSKYDDETS MEKANISMER - FACKFÖRENINGAR. FACKFORENINGARNAS ROLL PÅ DEN GLOBALA ARBETSMARKNADEN ...	64
BILAGA 8 – LANDPROFILER	67
LETTLAND	67
1. Allmän beskrivning av arbetsmarknaden	67
2. Lagstiftning	69
3. Arbetsmarknadsförmåner – praktisk information om vägen till arbetsmarknaden	71
4. Fackförenings arbetsdetaljer	76
5. Det viktigaste delen av kollektivavtalet på företags och yrkesbranschens nivå ..	79
6. Praktisk guide till några vanliga frågor: institutioner (inkl. adresser, telefon, e-post) där man kan vända sig i fall av betänkligheter	80
7. Praktisk guide till några vanliga frågor: vad man gör i problemsituationer	82
TYSKLAND	83
1. Allmän beskrivning av arbetsmarknaden:	83
2. Lagstiftning	84
3. Arbetsmarknadsförmåner – praktisk information om vägen till arbetsmarknaden	88
4. Fackförenings arbetsdetaljer	92
5. Det viktigaste delen av kollektivavtalet på företags och yrkesbranschens nivå ..	94
6. Praktisk guide till några vanliga frågor: institutioner (inkl. adresser, telefon, e-post) där man kan vända sig i fall av betänkligheter	94
7. Praktisk guide till några vanliga frågor: vad gör man i problemsituationer	96
SVERIGE	97
1. Allmän beskrivning av arbetsmarknaden:	97
2. Lagstiftningen	97
3. Arbetsmarknadsförmåner – praktisk information om vägen till arbetsmarknaden	100

4. Fackförenings arbetsdetaljer	106
5. De viktigaste delarna av kollektivavtalet på företags och yrkesbranschens nivå	106
6. Praktisk guide till några vanliga frågor: institutioner (inkl. adresser, telefon, e-post) där man kan vända sig i fall av betänkligheter	108
7. Praktisk guide till några vanliga frågor: vad gör man i problemsituationer	108
IRLAND	109
1. Allmän beskrivning av arbetsmarknaden.....	109
2. Lagstiftningen	112
3. Arbetsmarknadsförmåner – praktisk information om vägen till arbetsmarknaden	116
4. Fackföreningens arbetsdetaljer	123
5. De viktigaste delarna av kollektivavtalet på företags och yrkesbranschensnivån	126
6. Praktisk guide till några vanliga frågor: institutioner (inkl. adresser, telefon, e-post) där man kan vända sig i fall av betänkligheter	127
7. Praktisk guide till några vanliga frågor: vad gör man i problemsituationer	129
SPANIEN.....	130
1. Allmän beskrivning av arbetsmarknaden.....	130
2. Lagstiftningen	132
3. Arbetsmarknadsförmåner – praktisk information om vägen till arbetsmarknaden	140
4. Fackförenings arbetsdetaljer	146
5. De viktigaste delen av kollektivavtalet på företags och yrkesbranschens nivå	147
6. Praktisk guide till några vanliga frågor: institutioner (inkl. adresser, telefon, e-post) där man kan vända sig i fall av betänkligheter	149
7. Praktisk guide till några vanliga frågor: vad man gör i problemsituationer	149
DANMARK.....	152
1. Allmän beskrivning av arbetsmarknaden.....	152
2. Lagstiftning.....	153
3. Arbetsmarknadsförmåner – praktisk information om vägen till arbetsmarknaden	155
4. Fackförenings arbetsdetaljer	159
5. De viktigaste delarna av kollektivavtalet på företags och yrkesbranschens nivå	160
6. Praktisk guide till några vanliga frågor: institutioner (inkl. adresser, telefon, e-post) där man kan vända sig i fall av betänkligheter	162

PROGRAMMÖVERSIKT

Målet av detta program är utbilda instruktörer som har förmåga att utbilda personer som planerar att söka arbete i ett annat land.

Programmets uppgifter:

1. att tillföra en teoretisk inledning i grundläggande träningsmetoder;
2. att tillföra praktisk utbildning i användning av träningsmetoder lämpliga för vuxenutbildning;
3. att tillföra nödvändig grundläggande skicklighet för användning av 12-timmars programmet;
4. att tillföra teoretisk kunskap om utveckling av fallstudier och övningar;
5. att tillföra elementär kunskap om olika länder;
6. att tillföra kunskap om fackförbund;
7. att tillföra teoretisk kunskap om utveckling av fallstudier och övningar.

Programmet befrämjar deltagarna att:

- utveckla deras skicklighet och förmåga;
- tänka och agera på ett positivt sätt när man står inför ovanliga frågor;
- utveckla en bättre förståelse om hur fackförbund fungerar.
-

Programmet kräver att deltagarna:

- närvarar i alla tränings-sessioner;
- tar deras utveckling seriöst.

Programmet har två särdrag som tillsammans tar fram deltagarnas skicklighet.

1. Tränings-sessioner

Det är sammanlagt fem tränings-sessioner som består av fem träningsdagar. Det förväntas att instruktörer ska använda material inom Programmet för 12-timmars träning till arbetstagare.

Programmet omfattar all nödvändig material för att möjliggöra framförandet av 12-timmars träningen, inklusive sessionsanteckningar, övningar och läraranteckningar. Det förväntas dock att instruktörer ska anpassa material enligt deras förmåga och metodinställning före träningen.

2. Individuella uppdrag

Det förväntas att deltagarna investerar insats att anpassandet av 12-timmars träningsprogram beroende på åhörarnas behov och deras individuella skicklighet. Det är förväntas även att deltagarna är närvarande vid alla programmsessioner så att de är beredda att framföra 12-timmars programmet på egen hand.

HUR LÄRARANTECKNINGAR ÄR STRUKTURERADE

Detta program är flexibelt och lätt att använda. Paketet omfattar alla material som behövs för framföra hela programmet samt planera ett 12-timmars program. De 12-timmars programmets material måste vara skräddarsydda till din organisations behov före användning. Det rekommenderas att börja förbereda dessa material redan vid deltagande i 35-timmars programmet.

Materialet som ingår i läraranteckningar är strukturerat så att du kan använda det beroende på åhörarnas behov.

1. Programmets schema

Allmänt tidschema ingår och detta ger dig ordning på sessioner med rubrik, övningar och ungefärlig tajmning. Denna programmets tidschema är huvudkällan till att bygga upp 12-timmars programmet.

2. Sessions planer

Materialet är indelat i sessioner, varje session tar 45 minuter. Det finns en detaljerad plan för varje session. Dessa planer är mycket omfattande och de är skrivna för att även instruktörer med begränsad erfarenhet ska kunna leverera 12-timmars programmet. Beskrivning av varje session omfattar som minst hjälpmedel, teknik och rekommenderat material. Det förväntas under programmet att deltagarna bifogar sina egna kommentarer i den blanka ytan som är försedd till just denna avsikt.

3. Övningar

Alla övningar är omfattade i Bilaga 1. De står också i läroanvisningarna för att du ska kunna ta ut och kopiera dem medan du förbereder ditt 12-timmars program.

4. Stödpaper eller handouts

Läroanvisningar inkluderar huvudar av alla handouts. Dock är deltagarna uppmuntrade att anpassa stödpaper innan deras eget 12-timmars programmet är klart.

5. Fallstudier

Läroanvisningar inkluderar fallstudier från resp. länder. Dessutom är formeln till skapandet av en fallstudie förklarad i paketet och deltagare uppmuntras att skapa sina egna fallstudier.

6. Landprofiler

Landprofiler av sex länder är inkluderade i paketet. Alla landprofiler är strukturerade runt 7 samtalsämnen för att göra informationen likvärdig. NB! All information är t.o.m. juni, 2008 så att när du förbereder ditt eget 12-timmars program bör du kontrollera de

viktigaste bitarna av informationen.

7. Hänvisningstecken

Efter varje landprofil det finns de viktigaste webbsidorna så att du kan kontrollera den information som ingår i landprofilerna innan du levererar ditt 12-timmars program.

PROGRAMMETS TIDSCHEMA

DAG 1 – 8:e September

Antal av akademiska timmar	Möjligt tidschema	Utbildningsaktivitet
1	9.00-9.45	Introduktion and välkomnande av deltagare. Förklaring av kursens syfte.
2	9.45-10.30	Introduktion i pedagogiska huvudmetoder och användbar material.
	Kaffepaus 10.30-10.45	
3	10.45-11.30	Introduktion i pedagogiska huvudmetoder som ska användas i denna kurs.
4	11.30-12.15	Vuxenutbildning: några nyckelpunkter.
	Lunchrast 12.15-13.15	
5	13.15-14.00	Metoder och material för landprofiler
6	14.00-14.45	Överallt terminologi till arbetsrättigheter och arbetsrättsskyd. Arbetsmarknadstrender inom EU. Rörligheten av arbetskraft inom EU.
	Kaffepaus 14.45-15.00	
7	15.00-15.45	Arbetsrättsskyddets mekanismer - fackföreningar. fackforeningarnas roll på den globala arbetsmarknaden
8	15.45-16.30	Synpunkt och ansvar av arbetsgivaren. Uppgift av Europafacken (Europeiska fackliga samorganisationen, EFS).

DAG 2 – 9:e September

Antal av akademiska timmar	Möjligt tidschema	Utbildningsaktivitet
1	9.00-9.45	Hur man bygger upp 12-timmars programmet: inställning och metoder
2	9.45-10.30	Hur man bygger upp 12-timmars programmet: inställning and metoder
	Kaffepaus 10.30-10.45	
3	10.45-11.30	Landprofil: Lettland (inklusive 7 samtalsämnen)
4	11.30-12.15	Landprofil: Lettland
	Lunchrast 12.15-13.15	
5	13.15-14.00	Landprofil: Lettland
6	14.00-14.45	Landprofil: Lettland
	Kaffepaus 14.45-15.00	
7	15.00-15.45	Landprofil: Sverige
8	15.45-16.30	Landprofil: Sverige

DAG 3 – 10:e September

Antal av akademiska timmar	Möjligt tidschema	Utbildningsaktivitet
1	9.00-9.45	Landprofil: Sverige
2	9.45-10.30	Landprofil: Sverige
	Kaffepaus 10.30-10.45	
3	10.45-11.30	Landprofil: Tyskland
4	11.30-12.15	Landprofil: Tyskland
	Lunchrast 12.15-13.15	
5	13.15-14.00	Landprofil: Tyskland
6	14.00-14.45	Landprofil: Tyskland
	Kaffepaus 14.45-15.00	
7	15.00-15.45	Landprofil: Irland
8	15.45-16.30	Landprofil: Irland

DAG 4 – 11:e September

Antal av akademiska timmar	Möjligt tidschema	Utbildningsaktivitet
1	9.00-9.45	Landprofil: Irland
2	9.45-10.30	Landprofil: Irland
	Kaffepaus 10.30-10.45	
3	10.45-11.30	Landprofil: Spanien
4	11.30-12.15	Landprofil: Spanien
	Lunchrast 12.15-13.15	
5	13.15-14.00	Landprofil: Spanien
6	14.00-14.45	Landprofil: Spanien
	Kaffepaus 14.45-15.00	
7	15.00-15.45	Landprofil: Danmark
8	15.45-16.30	Landprofil: Danmark

DAG 5 – 12:e September

Antal av akademiska timmar	Möjligt tidschema	Utbildningsaktivitet
1	9.00-9.45	Landprofil: Danmark
2	9.45-10.30	Landprofil: Danmark
	Kaffepaus 10.30-10.45	
3	10.45-11.30	Sammanfattning av landprofiler: huvudiakttagelser angående pedagogiska metoder och material. Utvärdering av kurs.

HUR UNDERVISAR MAN GRUNDLÄGGANDE LÄROMETODER

TRÄNINGSTRÄNINGSTRUMENT

Programmet är byggd runt vissa träningsinstrument:

1. Muntlig presentation

Instruktörens föreläsning är den vanligaste formen av undervisning. Vanligtvis använder man datorbilder eller anteckningar på en whiteboardtavla till hjälp vid presentation.

Powerpoint bilder

Deltagarna lär sig mer när de tittar på ett fåtal bilder men har mer tid på sig att analysera och tänka på dem. Samtal, korta skriftliga uppdrag och tillämpningsövningar kommer att förstärka begreppet och höja förmågan att lära sig från bilder.

Anteckningar på whiteboard- eller kritbordtavlor

En tumregel vid undervisning med hjälp av tavlor är att se sig själv som deltagare i publiken. Du kommer själv att förstå nästan allt som du skriver. Deltagarna måste se och läsa allt som du har skrivit.

När du både skriver och talar får studenterna material via syn- och hörselintryck. Var snäll och prata högt och tydligt.

<p>Starka sidor:</p> <ul style="list-style-type: none">• presenterar faktamaterial på ett direkt och logiskt vis• innehåller erfarenhet som inspirerar• stimulerar tänkandet till påbörjan av debatt• lämplig till stora grupper	<p>Svagheter:</p> <ul style="list-style-type: none">• experter är inte alltid bra lärare• publiken är kan vara inaktiv• det är svårt att sätta i gång lärandet• enkelriktad kommunikation
<p>Förberedelser:</p> <ul style="list-style-type: none">• en tydlig introduktion och sammanfattning är nödvändig• för full effekt bör det begränsas i både tid och innehåll• att inkludera exempel och berättelser är en fördel	

2. Diskussion

Diskussion är en lätt metod att involvera publiken i träningsprocessen. Dessutom förhindrar den att publiken tråkas ut av föreläsningen.

Starka sidor: <ul style="list-style-type: none">• starkt deltagande bland åhörarna, inte minst efter det att föreläsningen är avslutad• Verksam efter en föreläsning t.ex. en film eller en upplevelse som ska analyseras• åhörarna kan ifrågasätta, klargöra och utmana• slår samman åsikter och upplevelser ifrån gruppen• ger alla möjlighet att delta i en aktiv process	Svagheter: <ul style="list-style-type: none">• tidsbegränsning på diskussionen• drar ofta ut på tiden• kvaliteten är begränsad och grundas på kvaliteten av frågor och diskussionen• åhörarna kan vara passiva eller få personer kan styra diskussionen utan att alla tar del i denna• opraktiskt med mer än 20 personer i gruppen
Förberedelser: <ul style="list-style-type: none">• förberedning av frågor innan diskussionen är nödvändig• huvuddragen av frågor är nödvändig• för att kunna leda diskussionen måste instruktören planera den noggrant	

3. Övningar

Vanligtvis använder man övningar vid en föreläsning till att undersöka svåra eller särskilda problem. Som tumregel använder man praktiskt orienterade övningar vid vuxenutbildning för att testa studenternas teoretiska kunskaper i praktiken.

Starka sidor: <ul style="list-style-type: none">• möjlighet att undersöka svåra och komplicerade problem	Svagheter: <ul style="list-style-type: none">• folk kan låta bli att göra en del eller samtliga övningar
Förberedelser: <ul style="list-style-type: none">• förberedning av frågor krävs	

4. Teamarbetet

Teamarbetet är ett annat sätt att göra en föreläsning tilldragande och att utforska särskilda problem genom att låta deltagarna prova alla möjliga lösningar på egen hand.

Starka sidor: <ul style="list-style-type: none">• presenterar problem på ett	Svagheter: <ul style="list-style-type: none">• åhörarna kan vara passiva i
---	---

dramatiskt sätt <ul style="list-style-type: none"> • ger möjlighet att förbättra färdigheter • ger deltagare möjlighet att anta en annan roll och därigenom uppskatta en annan synpunkt 	teamarbetet – folk kan känna sig hotade <ul style="list-style-type: none"> • en del deltagare kan vara blyga • olämpligt till stora grupper
Förberedelser: <ul style="list-style-type: none"> • instruktören måste klart definiera problemsituationer och roller • instruktören måste ge väldigt klara instruktioner 	

5. Fallstudier

Fallstudier är ett mycket hjälpsamt instrument i vuxenutbildning. Fallstudier möjliggör utforskning av mycket speciella situationer och tillämpning av dem grundat på deltagarnas egna erfarenheter.

Starka sidor: <ul style="list-style-type: none"> • utvecklar analytisk förmåga och förmågan till problemlösning • ger deltagare möjlighet att förbättra sina färdigheter • ger möjlighet att utforska lösningar till komplicerade problem • ger deltagare möjlighet att tillämpa sina nya kunskaper och färdigheter 	Svagheter: <ul style="list-style-type: none"> • åhörarna kan vara icke passiva vid lösningen av en fallstudie • deltagare kan tycka att situationen inte har någon relevans till deras egen situation • otillräcklig information kan leda till olämpliga resultat
Förberedelser: <ul style="list-style-type: none"> • fallstudierna måste vara väl förberedda 	

Struktur av en fallstudie som man kan använda till utveckling av nya fall finns i Bilaga 4. Dessutom finns fall från några länder i Bilaga 5.

BLOOM'S TAXONOMI

Blooms taxonomi är vida använd i vuxenutbildning. Den inbegriper erinran eller identifiering av särskilda fakta, tillvägagångssätt och begrepp som fungerar till utveckling av intellektuell förmåga och färdigheter. I allmänhet finns det sex huvudkategorier som är angivna nedan, från det enklaste beteendet till det mest komplicerade.

Kategori	Nyckelord och huvudfrågor
Kunskap: Att komma ihåg fakta eller information	Definierar, beskriver, identifierar, känner till, märker, skriver upp på en lista, anpassar, benämner, ger översikt, kommer ihåg, känner igen, återger, väljer, konstaterar. Vem, vad, när, vart, var, hur ...?
Förståelse: Förstå mening, översättning, ingripande och tolkning av anvisningar och problem. Uttrycka ett problem med sina egna ord.	Begriper, omsätter, försvarar, skiljer, bedömer, förklarar, framför, generaliserar, ger exempel, drar slutsatser, tolkar, omskriver, förutsäger, skriver om, sammanfattar, översätter.
Tillämpning: Användning av ett nytt koncept i en ny situation eller impulsiv uppvisning av en abstraktion. Tillämpar kunskap från kursen till nya situationer i arbetslivet.	Använder, förändrar, beräknar, bygger, visar, upptäcker, manipulerar, modifierar, förutsäger, förbereder, skapar, relaterar, demonstrerar, löser, utnyttjar. Hur är...ett exempel av...? Hur är...relaterad till...? Varför är...viktigt?
Analys: Separerar material eller begrepp i delar så att dess organisationsstruktur kan uppfattas. Skiljer på fakta och inblandning.	Analyserar, löser upp, jämför, ställer som motsats, dekonstruerar, gör åtskillnad, åtskiljer, urskiljer, pekar ut, illustrerar, sluter sig, sammanfattar, relaterar, väljer ut, frånskiljer. Vilka är delar eller särdrag av...? Sortera... beroende på... Sammanfatta/rita ett diagram... Hur är...jämfört/mot med...? Vad för bevis kan du nämna för...?
	Delar upp i kategori, kombinerar,

<p>Syntes: Bygger upp en struktur eller ett mönster från olika element. Sammanställer delar så att de bildar en hel enhet, med tonvikten på skapandet av en ny mening eller struktur.</p>	<p>sammanställer, författar, skapar, uppfinnar, uppbygger, förklarar, framställer, modifierar, organiserar, planerar, ställer om, bygger om, relaterar, omorganiserar, granskar, skriver om, sammanfattar, berättar, skriver.</p> <p>Vad skulle du förutsäga/sluta dig till...? Vilka ideer kan du tillägga till...? Hur skulle du skapa/utförma en ny...? Vad kan hända om du satte ihop...? Vilka läsningar skulle du föreslå...?</p>
<p>Utvärdering: Bedömning av värdet av ideer och material.</p>	<p>Uppskattar, jämför, drar slutsatser, kontrasterar, ger kritik, försvarar, beskriver, skiljer på, bedömer, förklarar, tolkar, relaterar, sammanfattar, stödjer.</p> <p>Håller du med...? Vad tycker du om...? Vad är viktigast...? Skapa en prioritetslista med följande.. Hur skulled du bestämma dig för ...? Vilka krav skulle du överväga för bedömning av...?</p>

Referenser: Learning Domains eller Bloom's Taxonomy. <http://www.nwlink.com/~Donclark/hrd/bloom.html> (sista åtkomst 4:e juli, 2008.) och <http://officeport.com/edu/blooms.htm> (sista åtkomst 4:e juli, 2008.)

HUR MAN GÖR ETT 12-TIMMARS PROGRAMM

12-timmars programmet är avsett för personer som kommer att arbeta utomlands. Därför måste några grundläggande steg redovisas.

1. Träningen behöver en utvärdering. Detta steg är skräddarsytt till att upptäcka vilken kunskap deltagarna behöver. Denna information kan erhållas på två olika sätt – ställa frågor till deltagare och ställa frågor till Arbetsförmedlingen i samtliga länder.
2. Beroende på träningsbehov bör bilder och fallstudier anpassas till respektive land.
3. Nedan står ett förslag på 12-timmars programmet. Det rekommenderas att dela de 12 timmarna i två sessioner.

DAG 1

Antal av akademiska timmar	Möjligt tidschema	Utbildningsaktivitet
1	12.00-12.45	Inledning
2	12.45-13.30	Allmän beskrivning av arbetsmarknaden
3	13.30-14.15	Lagstiftning
	PAUS	
4	14.45-15.30	Lagstiftning
5	15.30-16.15	Arbetsmarknadsförmåner – praktisk information om vägen till arbetsmarknaden
6	16.15-17.00	Arbetsmarknadsförmåner – praktisk information om vägen till arbetsmarknaden

DAG 2

Antal av akademiska timmar	Möjligt tidschema	Utbildningsaktivitet
1	12.00-12.45	Arbetsmarknadsförmåner – praktisk information om vägen till arbetsmarknaden
2	12.45-13.30	Fackföreningars arbetsdeltaljer
3	13.30-14.15	Det viktigaste delen av kollektivavtalet på företags och yrkesbranscensnivå
	PAUS	
4	14.45-15.30	Praktisk guide i några vanliga frågor: institutioner (inkl. adresser, telefonnummer, e-post) vart man kan vända sig vid betänkligheter
5	15.30-16.15	Praktisk guide till några vanliga frågor: vad gör man i problemsituationer
6	16.15-17.00	Frågor och svar.

PROGRAMMETS SCHEMA

DAG 1- Akademisk timme 1. - Inledning och välkomst av deltagare. Förklaring av kursens syfte.

Aktivitet	Detaljerad förklaring
Presentation av instruktör	Instruktören hälsar alla välkomna och presenterar sig
Inledning för instruktörer	Gruppövning 1.
Överblick över denna modul	Instruktören ger en kort beskrivning av kursen. Almänna överenskommelser angående praktiska detaljer såsom rökpaus, deltagande, raster m.m. Kort diskussion om så behövs.
Deltagarnas förväntningar	Instruktör ber deltagarna att dela med sig av sina förväntningar och att förbereda två frågor till grupparbetet. Förväntningarna skrivs ner på små post-it lappar. Instruktören skriver ner alla förväntningarna på ett konferensställ. Om möjligt, klistras de små lapparna omkring de mest återkommande förväntningarna.
Nödvändig material	Post-it lappar Konferensställ Markerpennor i olika färger Tillräckligt många kopior av övning 1.
Kommentar och anteckningar:	

DAG 1- Akademiska timmar 2 och 3 – Inledning till de huvudsakliga pedagogiska metoderna och material som ska användas .

Aktivitet	Detaljerad förklaring
Hjälpmedel och teknik	<p>Instruktörens presentation och diskussion</p> <p>De huvudsakliga metoderna är:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Presentation ▪ Diskussion ▪ Övningar ▪ Teamarbetet ▪ Fallstudier. <p>Detaljerad beskrivning av huvudmetoder anges i delen “Träningsredskap” i undervisningsanteckningarna.</p>
Inledning i material	Instruktören presenterar undervisningsanteckningarna och dess struktur.
Nödvändig material	<p>Projektor och skärm</p> <p>Konferensställ</p> <p>Markerpennor i olika färger</p>
Kommentar och anteckningar:	

DAG 1- Akademisk timme 4 – Vuxenutbildning: några nyckelpunkter.

Aktivitet	Detaljerad förklaring
Vuxenutbildningens detaljer	Vuxenutbildningen är baserad på Bloom`s taxonomi eller kognitiva nivåer. Läs detaljerad beskrivning av Bloom`s taxonomi i undervisningsanteckningarna
Nödvändig material	Projektor och skärm Konferensställ Pennor Tillräckligt många kopier av övning 2.
Kommentar och anteckningar:	

DAG 1- Akademiskt timme 5- Metoder och material till landprofiler.

Aktivitet	Detaljerad förklaring
Inledning i landprofiler	Instruktörens presentation En kort diskussion
Landprofilers hjälpmedel och teknik	Instruktörens presentation och diskussion De huvudsakliga metoderna är: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Presentation ▪ Diskussion ▪ Övningar ▪ Teamarbetet ▪ Användning av internetresurser under träningen Läs detaljerad beskrivning av de huvudsakliga metoder i undervisningsanteckningar i “Undervisningsinstrument”. Dessutom de föreslagna utbildningsinstrument för respective landprofiler finns i Bilaga 3.
Nödvändig material	Projektor och skärm Konferensställ Markerpennor i olika färger
Kommentar och anteckningar:	

DAG 1- Akademiskt timme 6 – Allmän terminologi rörande arbetarskydd och arbetsrätt. Utveckling av arbetsmarknad inom EU. Rörlighet för arbetstagare inom EU.

Aktivitet	Detaljerad förklaring
Förklaring av huvudtrenderna	<p>Instruktören förklarar syftet med ordlistan i 12-timmars programmet.</p> <p>Ungefär 15 minuter är tillägnas individuellt arbete med arbetsblad (övning 3.) när man skriver ner obekanta termer.</p> <p>Därefter övning 4. “Kartläggning av rörligheten” delas ut.</p> <p>Anledningar som har skrivits ner på post-it lappar samlas in av instruktören och klistras på konferensstället.</p> <p>Diskussion om olika anledningar följer.</p>
Nödvändig material	<p>Projektor ock skärm Konferensstall Pennor Tillräckligt många kopior av övningar 3. och 4. Post-it lappar</p>
Kommentar och anteckningar:	

DAG 1- Akademisk timme 7 – Mekanismer av arbetskydd – Fackförbundens roll på den globala marknaden.

Aktivitet	Detaljerad förklaring
Inledning Fackförbundens historia	Kort presentation utförd av instruktören med efterföljande diskussion
Förklaring av fackföreningarnas roll i världen idag	Instruktören ber deltagarna att dela med sig av sin kunskap om fackföreningar och nämna två eller tre uppgifter som fackförbund fyller. Instruktören skriver ner alla uppgifter på konferensstället. Kort presentation utförd av instruktören med efterföljande diskussion
Nödvändig material	Projektor ock skärm Konferensstall Markerpennor i olika färger
Kommentar och anteckningar:	

DAG 1- Akademiskt timme 8- Ställning och ansvarighet av arbetsgivare. Uppgift av Europafacken (Europeiska fackliga samorganisationen, EFS).

Aktivitet	Detaljerad förklaring
Förklaring av anställning och arbetsgivarens ansvar.	Kort presentation utförd av instruktören och diskussion
Inledning till EFS uppgifter	Kort presentation utförd av instruktören och diskussion
Nödvändig material	Projektör och skärm Konferensställ Markerpennor i olika färger
Kommentar och anteckningar:	

DAG 2- Akademiska timmar 1 och 2 - Hur man bygger upp 12-timmars programmet: inställning och metoder

Aktivitet	Detaljerad förklaring
Vad är 12-timmars programmet och hur bygger man upp det?	Presentation utförd av instruktören Kort diskussion
Nödvändig material	Projektör och skärm Konferensställ Markerpennor i olika färger Landsprofiler PowerPoint bilder
Kommentar och anteckningar:	

DAG 2- Akademiska timmar 3, 4, 5 och 6 - Landsprofil: Lettland

Aktivitet	Detaljerad förklaring
Presentation av landet. Förklaring av 7 samtalsämnen i Lettlands fall.	Presentation av en expert Kort diskussion Fallstudier 7, 8 och 9.
Nödvändig material	Projektor ock skärm Konferensställ Markerpennor i olika färger Tillräckligt många kopior av fallstudier 7, 8 och 9
Kommentar och anteckningar:	

DAG 2- Akademiska timmar 7 och 8 - Landsprofil: Sverige

DAG 3- Akademiska timmar 1 och 2 - Landsprofil: Sverige

Aktivitet	Detaljerad förklaring
Presentation av landet. Förklaring av 7 samtalsämnen i Sveriges fall.	Presentation av en expert Kort diskussion Fallstudier.
Nödvändig material	Projektor och skärm Konferensställ Markerpennor i olika färger
Kommentar och anteckningar:	

DAG 3- Akademiska timmar 3, 4, 5 och 6 - Landsprofil: Tyskland

Aktivitet	Detaljerad förklaring
Presentation av landet. Förklaring av 7 samtalsämnen i Tysklands fall	Presentation av en expert Kort diskussion Fallstudier.
Nödvändig material	Projektor och skärm Konferensstall Markerpennor i olika färger
Kommentar och anteckningar:	

DAG 3- Akademiska timmar 7 och 8 - Landsprofil: Irland

DAG 4- Akademiska timmar 1 och 2 - Landsprofil: Irland

Aktivitet	Detaljerad förklaring
Presentation av landet. Förklaring av 7 samtalsämnen i Irlands fall	Presentation av en expert Kort diskussion Presentation av instruktören Fallstudier 4, 5 och 6
Nödvändig material	Projektor ock skärm Konferensställ Markerpennor i olika färger Tillräckligt många kopior av fallstudier 4, 5 och 6
Kommentar och anteckningar:	

DAG 4- Akademiska timmar 3, 4, 5 och 6 - Landsprofil: Spanien

Aktivitet	Detaljerad förklaring
Presentation av landet. Förklaring av 7 samtalsämnen i Spaniens fall	Presentation av en expert Kort diskussion Fallstudier 10, 11, 12, 13 och 14
Nödvändig material	Projektör och skärm Konferensstall Markerpennor i olika färger Tillräckligt många kopior av fallstudier 10, 11, 12, 13 och 14
Kommentar och anteckningar:	

DAG 4- Akademiska timmar 7 och 8 - Landsprofil: Danmark

DAG 5- Akademiska timmar 1 och 2 - Landsprofil: Danmark

Aktivitet	Detaljerad förklaring
Presentation av landet. Förklaring av 7 samtalsämnen i Danmarks fall	Presentation av en expert Kort diskussion Fallstudier 1, 2 och 3
Nödvändig material	Projektor och skärm Konferensställ Markerpennor i olika färger Tillräckligt många kopior av fallstudier 1, 2 och 3
Kommentar och anteckningar:	

DAG 5- Akademisk timme 3 – Sammanfattning av landsprofiler: huvudsakliga iakttagelser om pedagogiska metoder och material. Kursens utvärdering.

Aktivitet	Detaljerad förklaring
Feedback från deltagarna	Instruktör ber deltagarna att skriva ett brev till honom eller henne.
Nödvändig material	Vita A4 papper
Kommentar och anteckningar:	

BILAGA 1 – ÖVNINGAR

ÖVNING 1. - BESKRIVNING

Gruppen kommer att ordnas i par.

Varje deltagare svarar på följande frågor och presenterar sig för den andra personen i paret:

- Vad heter du?
- Varifrån kommer du ?
- Vad gör du vanligtvis under din arbetsdag?
- Vad förväntar du av denna utbildning?
- Vilket stöd behöver du från gruppen för att nå dina mål här?

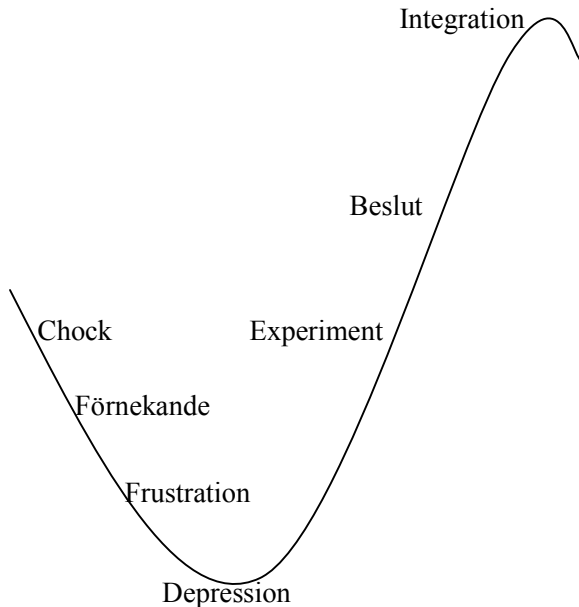
Efter denna sker diskussion i hela gruppen. Varje person presenterar sin granne för gruppen svarande på ovanstående frågor.

ÖVNING 1. – STÖDPAPPER

- Vad heter du?
- Varifrån kommer du ?
- Vad gör du vanligtvis under din arbetsdag?
- Vad förväntar du av denna träningen?
- Vilket stöd behöver du från gruppen för att nå dina mål här?

ÖVNING 2 – FÖRÄNDRINGSKURVAN – BESKRIVNING

Målet av denna övning är att visa en eventuell arbetstagare de personliga problem som kan dyka upp i ett främmande land.



Chock –det är svårt att förstå att förändringar händer på riktigt

Förnekande– att övertyga sig själv att inget händer, man ignorerar förändringen och man hoppas att den ska försvinna av sig själv

Frustration – ofta följs detta av vrede. Man kan fortfarande inte acceptera förändringen och istället lägger man skulden på andra

Depression – tristess och apati

Experiment – man söker ett sätt att vänja sig vid förändringarna

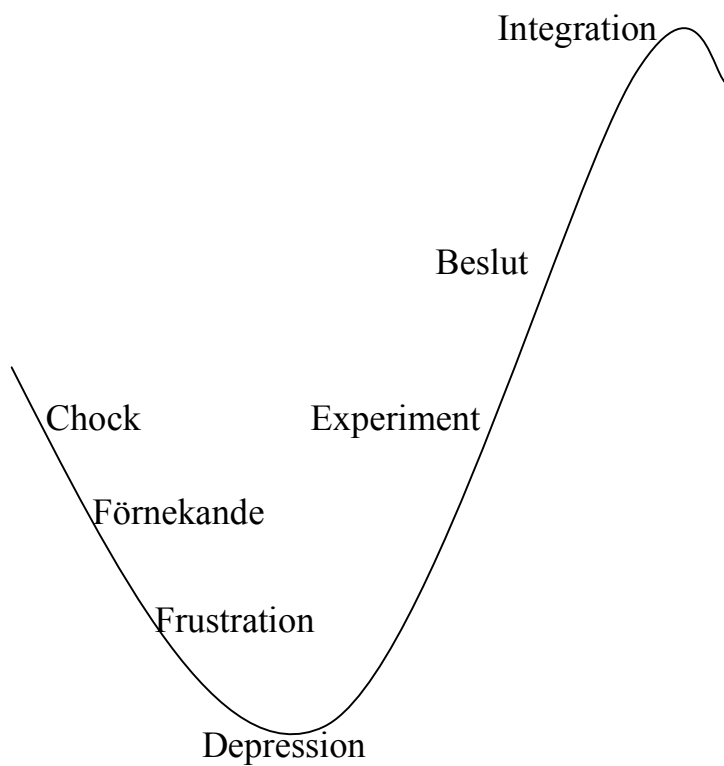
Beslut – mer optimistiskt, början till mer optimism, början till att godta förändringen

Integration – fullständigt godtagande av förändringarna.

Exempel av förändringar:

- Ett ny arbetssätt
- En ny chef
- Ett nytt arbetsläge
- Arbete i ett annat land
- Byta bostad eller flytta till ett annat land
- Ett ny sambo
- En födsel, ett dödsfall eller sjukdom i familjen
- Sambo som går i pension

ÖVNING 2 – FÖRÄNDRINGSKURVAN – STÖDPAPPER



Vad ska jag göra för att övervinna förändringar som kan hända om jag flyttar till ett annat land?

- 1.
- 2.
- 3.

ÖVNING 3 – ARBETSBLAD “ORDLISTA”- BESKRIVNING

Arbetsbladet delas ut bland deltagarna.

Ord eller termen	Förklaring och anteckningar

Varje deltagare skriver ner i denna ordlista, ord eller terminologi som han eller hon inte känner till. Övningen pågår under hela kursen.

Det rekommenderas att orden grupperas beroende på land.

ÖVNING 4 “KARTLÄGGNING AV RÖRLIGHETEN”- BESKRIVNING

EU-kartan delas ut bland deltagarna.

Varje deltagare visar det land där han eller hon vill skaffa ett arbete.

Dessutom nämner varje deltagare minst tre skäl till varför just detta land.

De tre orsakerna måste skrivas ner på post-it lappar.

ÖVNING 4 “KARTLÄGGNING AV RÖRLIGHETEN”-STÖDPAPPER



ÖVNING 5 “JÄMFÖRELSETABELL” - BESKRIVNING

Denna övning är baserad på deltagarnas engagemang och den individuella arbetsuppgiften består av att strukturera information som är presenteras av experter. I denna övning fyller deltagarna i tabellen med information som de tycker är viktig.

Kategori	Ditt land	Ett annat land

Följande kategorier är rekommenderade:

- Detaljer om arbetsrättsskydd;
- Socialförsäkring och skatt;
- Arbetsvillkor;
- Grundregler angående uppehåll i landet;
- Arbetslöshet.

ÖVNING 5 “JÄMFÖRELSETABELL” - STÖDPAPPER

Kategori	Ditt land _____	Ett annat land _____

BILAGA 2 - 7 SAMTALSÄMNINGEN TÄCKTA AV LANDPROFILER

1. Allmän beskrivning av arbetsmarknaden:
 - a) En kort inledning till arbetsmarknad (omfattande genomsnittslön) och land ;
 - b) Skillnad på att vara en gästarbetare och gränsarbetare.

2. Lagstiftning:
 - a) Allmän terminologi gällande arbetsförhållande i respektive land ;
 - b) Bestämmelser gällande arbetsförhållande i lagstiftningen;
 - c) Arbetsvillkor (t.ex. uppsägning, helgdagar, arbetstimmar, övertid, semester, ledighet på grund av sjukdom, mamma- eller pappaledighet och annat);
 - d) Arbets säkerhet;
 - e) Kollektivavtal i olika branscher;
 - f) Arbetskontraktets innehåll (hur förhindrar man tillägg av olagliga eller olämpliga paragrafer i det).

3. Arbetsmarknadens förmåner – praktiskt information om vägen till arbetsmarknaden:
 - a) Grundregel angående en vistelse i ett land ;
 - b) Hur man hittar ett arbete;
 - c) Jobbansökan, nyckelinformation för att förbereda ditt CV enligt de olika ländernas krav;
 - d) Att börja arbeta - socialförsäkring och skatter;
 - e) Att vara bosatt i ett land – kort om levnadsvillkor; logi (t. ex. kostnad); sjukvårdssystem (inklusive hälsoförsäkring, sjukvårdskostnader), utbildning (inklusive erkännandet av den uppnådda kvalifikationen); behörighetskrav (vilka dokument/ID krävs) när man öppnar ett bankkonto;
 - f) Arbetslöshet - rättigheter, arbetslöshetsbidrag m.m.

4. Detaljer om fackföreningar:
 - a) Fackförbundets insats;
 - b) Fackföreningarnas roll i världen idag;
 - c) Hur går man med i fackföreningen;
 - d) Hur fungerar fackföreningarna (sätt att fungera m.m.);
 - e) Fackföreningarnas uppgift angående kollektivavtal;
 - f) Förmåner av medlemskap;
 - g) Hur man kommer i kontakt med en fackförening;
 - h) Exempel på hur kan fackföreningen hjälpa;
 - i) Andra organisationer som företräder arbetare.

5. Nyckeldelar av kollektivavtalet på affärsföretags- och yrkesbranschens nivå:
 - a) Skillnad mellan arbetskontrakt och kollektivavtal;
 - b) Kollektivavtalets lagliga bakgrund;
 - c) Hur man går med i kollektivavtalet;

- d) Information som ingår i kollektivavtalet;
- 6. Guide i några praktiska frågor: institutioner (inkl. adresser, telefonnummer, e-post) där man kan vända sig i fall av betänkligheter;
 - a) Institutioner som sysslar med arbetsmarknaden, adresser, telefonnummer, faxnummer, hemsidor; vilka problem institutionen kan hjälpa med;
 - b) Institutioner som sysslar med logi, traditioner, sjukvårdssystem m.m.;
 - c) Tidsskalan (genomsnittlig) för att skaffa sig alla dokument stegvis - uppehållstillstånd, arbetstillstånd, hälsoförsäkring, personnummer m.m.
- 7. Praktisk guide till några vanliga frågor: vad man gör i problemsituationer:
 - a) Dåliga och intressanta historier typiska för ett särskilt land ;
 - b) Vad gör person A som har information och vad gör person B som inte har information (typiska situationer för ett särskilt land);
 - c) Misshandel – vart man ska gå när man är utnyttjad av sin arbetsgivare eller kommer i kontakt med de mest vanliga former av bedrägeri.

BILAGA 3. FÖRESLAGNA UTBILDNINGSTRINSTRUMENTER TILL LANDPROFILER

7 samtalsämnen täckta av Landprofiler	Förslagna utbildningsverktyg
1. Allmän beskrivning av arbetsmarknaden:	Presentation
2. Lagstiftning:	Presentation Ordlista Fallstudier
3. Fördel av arbetsmarknaden – hur man kommer in på arbetsmarknaden:	Presentation Fallstudie Övningar
4. Hur fackförbundet fungerar:	Presentation Fallstudier
5. Nyckeldelar av kollektivavtalet på affärs, företags- och filial- nivå;	Presentation
6. Handbok i några praktiska frågor: institutioner (inkl. adresser, telefonnummer, e-post) vart man kan vända sig vid svårigheter;	Presentation Fallstudier
7. Handbok i några praktiska frågor: hur man hanterar de vanligaste problemen:	Presentation Fallstudier

BILAGA 4 – STRUKTUR AV FALLSTUDIE

Kort beskrivning av fallet:

Up till 75% av sidan

Beskrivning bör omfatta de följande frågorna:

- *Vilka problem har person A?*
- *Vad gjorde eller inte gjorde person A?*
- *Vad är resultatet?*

Om det är möjligt, ska du använda din personliga erfarenhet som person, som påbörjade ett arbete i ett särskilt land men fick några problem.

Vilken är det rätta beteende när man befinner sig i en sån situation?

Var snäll ock förklara hur person A borde ha reagerat i denna situation.

BILAGA 5 –FALLSTUDIER

Fallstudie 1. (Danmark) “En snabb progress”

Kort beskrivning av fallet

På onsdag, den 28:e November, 2007 Byggefagenes Samvirke (fackföreningen som samarbetar med bygningsindustri) patrullerade Tuborg Hamn (norra delen av Köpenhamn). De träffade inga gästarbetare men lämnade flygblad och visitkort på polska.

På tisdag fick de ett samtal av polska gästarbetare från en närvarande arbetsplats. De klagade på att de inte fått lön.

Den påföljande måndagen hade fackföreningen ett möte med de polska arbetarna. Alla nio gick med i föreningen. Efteråt skickade föreningen ett meddelande till deras arbetsgivare och byggmästare att arbetsplatsen var stängd (det blev bojkott).

Måndag, vecka veckan därpå, efter ett medlarmöte, blev fallet nedlagd. NCC (byggmästaren) skaffade en garanti angående de pengar som saknades. Totalsumman uppgick till 600,000 DKK (ungefär 80,000 €).

Denna bojkott kan förklaras enligt följande: om byggarbetare inte fått lön, äger de byggnaden. Andra företag har ingen rätt att inblanda sig i denna typ av kontrakte.

Vilket är rätt beteende i denna typ av situation?

Kommunikation och kontakt med en fackförening är det rätta och rekommenderade tillvägagångssättet.

Fallstudie 2 (Danmark)

“Gästarbetare”

Kort beskrivning av fallet

3F, det största danska facket polisanmälde först en känd, skum hyresvärd redan i augusti året 2004. Detta fall är ett av de största angående illegala gästarbetare som renoverade många hus i Köpenhamn med omnejd.

3F (eller SID som det kallades då) kontaktade fem polska gästarbetare som arbetade på ett byggarbetsplats i centrala Köpenhamn. Fackförbundet hävdade att de arbetade på ett illegalt sätt. Den skumma hyresvärden, i sin tur, påstod att byggarbetare befinner sig i Danmark i jämställning med legala gästarbetare som arbetar hos byggaffärsföretag som är sysselsatta i Danmark. Formellt, arbetade de polska byggarbetarna arbetar på ett bolag, registrerat i Polen, Gromet, fast bolaget inte har några aktiviteter i Polen. Fackföreningen trodde därför att bolaget etablerats med syftet att slingra sig undan den danska lagstiftningen.

Efter ett och ett halvt års utredning var polisen redo att ställa den rika och skumma hyresvärden inför rätta. Polisen var nu övertygad om att bolaget grundats bara för att undvika dansk lagstiftning. Hyresvärden har nu, i maj 2008 blivit åtalad. Åklagaren kräver ett rejält bötesbelopp. Fackförbundet hoppas att detta ska bli ett allvarligt ärende, för att ett bra resultat kommer i sin tur att ge en klar signal åt andra som anställer illegala arbetare.

Vilket är rätt beteende i denna typ av situation?

Kommunikation och kontakt med en fackförening är det rätta och rekommenderade tillvägagångssättet.

Fallstudie 3 (Danmark)

“Underminering av den danska modellen?”

Kort beskrivning av fallet

I 2007 var en polsk byggarbetare underbetald av hans förre detta arbetsgivare, ett polsk byggföretag, GAL-MET. Det danska fackförbundet hjälpte honom genom fackliga rättsystemet i Danmark. Resultatet var i hans fördel och det bestämdes att GAL-MET var tvungna att återbetala 86,000 DKK (ungefär 11,500 €) till byggarbetaren.

GAL-METs polska advokat överklagade i den polska arbetsdomstolen. GAL-MET påstod att byggarbetarens lön skulle ha varit enligt den polska lönen och i februari 2008 avgjorde polska arbetsdomstolen att arbetaren skulle återbetala de pengar som han fick genom den danska arbetsdomstolen.

GAL-MET meddelade även offentligt att de skulle försöka värva pengarna genom beslagning av hans hus, vilket innebar att hela hans familj skulle kastas ut på gatan.

Det danska fackförbundet var emot detta, eftersom GAL-METs avsikt inte bara var grym med den underminerade också den danska arbetsmarknadsmodellen. Därför fördes fallet inför den danska arbetsdomstolen igen. I slutet av april 2008 avgjorde domstolen att den polska byggfirman skulle betala ett ganska stort bötesbelopp på 250,000 DKK och 800,000 DKK (som tillsammans uppgick till 140,000 €) till två danska fackföreningar för att täcka utebliven pension, kost och logi.

Arbetsdomstolen tillade även att om byggfirman skulle försöka att återfå pengarna genom det polska rättsystemet skulle det betraktas som förvärrande omständigheter.

Vilket är rätt beteende i denna typ av situation?

Kommunikation och kontakt med en fackförening är det rätta och rekommenderade tillvägagångssättet.

Fallstudie 4 (Irland) “Svampplockare”

Kort beskrivning av fallet

I januari 2006, sökte en grupp litauiska arbetare sysselsatta med svampplockning, hjälp hos SIPTU. SIPTU är den största fackföreningen i Irland. Dessa arbetare var dock inte medlemmar av en fackförening och visste inte vilka rättigheter de hade.

Dessa tretton kvinnor hade arbetat sju till åtta timmar per vecka, ofta sju dagar i veckan och fick betalt i genomsnitt €230 per vecka. Detta är bara lite över €3 per timme medan minimilönen vid den tidpunkten var €7.65. De var bosatta på bondgården och de var tvugna att även betala hyran för denna logi som deras arbetsgivare försåg.

När arbetsgivaren fick veta att kvinnorna hade vänt sig till fackföreningen avskedade han dem omedelbart och vräkte dem dessutom.

Fackföreningen satt i stånd en rättegång för ojust avskedande och nonchalerandet av arbetslagstiftningen. Resultatet var i kvinnornas fördel och de fick ersättning på €309,000 som fick täcka minimiförvarning, semesterledighet och betalda semesterdagar. Dessutom tyckte arbetsdomstolen att det var “uppenbarligen ojust” att kvinnorna avskeds på grund av att “vara med i fackföreningen” för att alla arbetare i Irland har rättigheter att vara medlemmar i fackföreningen. Sålunda fick de ytterligare €26,000 i ersättning.

Dessa arbetare skulle inte ha fått sin ersättning utan fackföreningens hjälp. Dessutom, om de hade gått med i fackföreningen i början av vistelsen i Irland skulle de undvikit utnyttjandet och missförhållandet.

Vilket är rätt beteende i denna typ av situation?

Det rekommenderas att du går med i en fackförening när du börjar arbeta i Irland .

Fallstudie 5 (Irland) “Tempjobbare”

Kort beskrivning av fallet

Termen “tempjobbare” används för att beskriva en arbetare som är anställd hos en rekryteringsagentur istället för att vara anställd på företaget där han eller hon arbetar. Vanligtvis anställs de för att täcka kortvarande luckor, t. ex. när någon är mammaledig.

På sistone har antalet rekryteringsagenter i Irland ökat mycket. Många företag använder tempjobbare istället för att anställa arbetare direkt. På så vis slipper arbetsgivaren allt ansvar under arbetslagstiftningen och kravet på att betala de löner, premier och arbetsvillkor som nyttjas av alla anställda. Lagstiftningen om temporäranställda är svag och således är tempjobbare sårbara och utsatta för misshandel och utnyttjande.

Agenturanställda vet inte om de ska arbeta på samma företag nästa vecka och är ofta underbetalda i jämförelse med de med fast anställning. De kanske inte är medvetna om att de får mindre lön och även om de känner till detta är de kanske rädda att klaga hos agenturen eftersom detta kan skada deras rykte och hota deras framtida arbetsmöjligheter. Denna situation utnyttjar de agenturanställda och hotar arbetsvillkoren och lönerna på företaget eftersom de existerande överenskommelserna blir ignorerade och underminerade. I några fall blir fast anställda gradvis ersatta med agenturanställda..

Under de senaste två åren har SIPTU kört en nationell kampanj i vilken de har illustrerat sårbarheten och utnyttjandet hos agenturanställda. Dom har lobbat förbättringar i lagstiftningen hos regeringen och visat på många arbetsplatser där sådana fall har hänt.

Unionen har lyckats på några arbetsplatser som ofta använder temporär arbetskraft. De viktigaste frågorna de har enats om, är att arbetsvillkoren och lönen inte är sämre än de fast anställdas. Dessutom måste tempjobbare få en chans att bli fast anställda efter det att de har arbetat på företaget en viss bestämd tid.

Sådana överenskommelser minskar viss otrygghet och osäkerhet hos agenturanställda. De förklarar arbetsgivarens ansvar och pekar ut vem som är arbetsgivaren. Det viktigaste är dock att sådana överenskommelser försäkrar att agenturanställda inte kan användas som billig arbetskraft och förhindrar att en “vi och dem” situation förekommer på arbetsplatsen.

Kampanjen har hjälpt till att täcka några luckor genom vilka hänsynslösa arbetsgivare kunde utnyttja en grupp arbetare och använda dem för att underminera rörelsens framgångar.

Således skyddar fackförbundet alla arbetares rättigheter och behörigheter.

Fallstudie 6 (Irland) “Hembiträde”

Kort beskrivning av fallet

Höjningen av den allmänna levnadsstandarden har också lett till att fler och fler är anställda av privata personer som hembiträde. Dessa arbetare skyddas genom arbetslagstiftningen men de ses ofta som “hjälpare” i stället för arbetstagare av sina arbetsgivare.

Under 2004, representerade SIPTU, några hembiträde som blev utnyttjade av sina arbetsgivare. De anställda förväntades att vara tillgängliga sju dagar i veckan oavsett om det var på morgonen, dagen eller natten. De var grovt underbetalda, fick ingen betald semester, allmänna helgdagar eller sjukskrivning. Några fick sina pass fråntagna av dem av arbetsgivaren, så att de inte skulle lämna landet, medan andra klagade på sexuellt misshandel.

Isolation och okunnighet om sina rättigheter, samt vart man kan söka information och hjälp tillsammans, gjorde dem sårbara.

En representant från SIPTU hade som plikt att att arbeta med en invarrarrättighetsorganisation. Tillsammans etablerade de Hembiträdesgruppen som dokumenterade utnyttjandet och gav en röst åt alla anställda som hembiträde. SIPTU vann några rättegångar till sin fördel vilket möjliggjorde att arbetare fick stora ersättningar

Den Nationella myndigheten som representerar fackföreningsrörelse i Irland (ICTU) påbörjade också en kampanj med avsikt att höja kunskapen och ville introducera “koden för beskyddandet av personer som är anställda i andras hem”. Genom nationella avtal med regeringen och arbetsgivare, lyckades ICTU nå en överenskommelse till ett utkast av koden för framläggande till respektive regeringsminister.

Koden specificerar minimilön, den maximala arbetstiden, summan vilken kan undanhållas för kost och logi och insisterar att arbetstagarens privatliv och värdighet måste respekteras. Den fastställde också att ett privat hus i dessa omständigheter är en arbetsplats.

Utan fackförbundets makt och inflytande, skulle dessa arbetares belägenhet inte ha tagits itu med i en sådan omfattning.

Fallstudie 7 (Lettland) “Att arbeta i Tyskland ”

Kort beskrivning av fallet

Maris är en auktoriserad revisor från Lettland . Han vill hitta arbete i Tyskland för att bredda sin kunskap och erfarenhet. Han är 24 år gammal och har 2 års arbetslivserfarenhet från en revisorfirma i Lettland . Maris har nu blivit erbjuden ett arbete och ska börja den 15:e augusti.

- 1) Måste Maris ha ett uppehållstillstånd och arbetstillstånd om han kommer att vistas i mer än tre månader i Tyskland ? Om ja, var snäll och förklara.

- 2) Måste Maris ha ett uppehållstillstånd och arbetstillstånd om han skulle bo och arbeta i DITT land ?

Vilket är rätt beteende i denna typ av situation?

Lettiska medborgare behöver ett arbetstillstånd för att arbeta i Tyskland . Maris måste ha ett EU-arbetstillstånd som utfärdas av den Federala arbetsförmedling, *Bundesagentur für Arbeit* och bara då kan han anställas. Maris behöver däremot inte ett uppehållstillstånd.

Fallstudie 8 (Lettland)

“Vill du ha ett arbete i Sverige?”

Kort beskrivning av fallet

The Tulip, ett aktiehus som sysslar med blommor, som finns i Sverige, har anställt en skicklig arbetare från Lettland till att utföra arbetet i Sverige. Arbetskontraktet är formulerat enligt Sveriges arbetslag. Andris är från Liepaja (Lettland) och han har tackat ja till arbetsbjudandet i Sverige.

1) *The Tulip* har erbjudit Andris samma lön som han fick i Lettland. Ser du några problem som kan uppkomma på grund av detta?

Vilket är rätt beteende i denna typ av situation?

Det är viktigt att kolla hur den lön som Andris fick i Lettland jämförs med minimilön i Sverige och vad står i kollektivavtalet angående lönerna.

Dessutom måste man tänka på levnadskostnader i Sverige i jämförelse med Lettland. Det är viktigt att Andris inser detta.

Fallstudie 9 (Lettland) “Kollektivavtal”

Kort beskrivning av fallet

En arbetsgivare – ett företag med begränsat ansvar – avböjde att förhandla om att binda sig till ett kollektivavtal. Företagets fackförening skickade ett utkast av kollektivavtalet till arbetsgivaren, men fick inget svar. Efter en andra inbjudan att förhandla var utskickad, informerade arbetsgivaren att de inte ville vara med i kollektivavtalet. Således avböjde arbetsgivaren att förhandla om arbetstiden och arbetarnas löner. Section 21 av arbetslagstiftningen säger dock att arbetsgivaren inte får avböja att påbörja förhandlingar om deltagande i kollektivavtalet.

Fackföreningen drog företaget inför rätta och väddade till domstolen att arbetsgivaren måste börja förhandlingar om deltagande i kollektivavtalet.

Domstolen bestämde att arbetsgivaren var tvungen att förhandla om deltagande i kollektivavtalet. Om arbetsgivaren skulle avböja att påbörja förhandlingar kan fackföreningen göra anspråk på rättsskydd.

Vilket är rätt beteende i denna typ av situation?

Denna situation illustrerar att det är mycket viktigt att det finns en fackförening i varje företag. Den representerar de varje arbetares lagliga rättigheter på företaget. Fackföreningen som enar många arbetstagare kan representera dess medlemmars rättigheter och intressen mycket bättre än varje arbetare för sig själv.

Fallstudie 10 (Spanien)

“Arbetsvillkor i jordbrukssektorn”

Kort beskrivning av fallet

Ett jordbruksföretag med huvudkontor i södra Spanien anställde 16 kvinnor från Senegal inom ramen av ett solidaritetsprojekt i vilket jordbruksförbundet av Comisiones Obreras var också inblandad.

Snart såg jordbruksförbundet att de löner som kvinnorna fick, var sämre än den som avtalats i kollektivavtalet samt att deras logi var dålig och deras arbetstid var längre än avtalat.

Förbundet kontaktade företaget omedelbart och insisterade på att arbetsvillkoren skulle förbättras. Företagets ledning svarade att “om företaget skulle betala den lön som står i kollektivavtalet, vore det inte lönsamt att anställa icke-EU arbetare”. Alltså, om de var tvungna att betala den lön som hade avtalats i kollektivavtalet skulle de bryta kontraktet.

Efter intensiva förhandlingar, tvingade förbundet företaget att förbättra arbetsvillkoren enligt kollektivavtalet, inklusive bättre logi.

Vilket är rätt beteende i denna typ av situation?

De 16 kvinnorna kan inte räknas som en förhandlingsstyrka. I fall av kränkning av arbetsvillkoren är det bästa att kontakta fackföreningen i ditt företag.

Förslag till invandrare som arbetar i jordbrukssektorn

När du är i ditt hemland

1. Om du ska resa till ett annat land som har ett annat språk, be att få ditt kontrakt på ditt modersmål. När du anländer till det land du ska arbeta i, har du inga rättigheter att be om översättning.
2. Innan du undertecknar ett kontrakt du måste känna till:
 - Minimilön;
 - lönernas storlek i jordbrukssektorn och i den provins du ska till;
 - din lön och hur ofta du ska få den;
 - hur mycket du måste betala av din lön till logi, elektricitet, vatten;
 - vem som ska betala resan fram och tillbaka;
 - vad du är berättigad till: sjukpenning, arbetslöshetsersättning, pension, m.m.
3. Riskera inte att lämna ditt land utan ett kontrakt som alla parter har undertecknat. Det finns möjligheter att underteckna ett kontrakt även medan du

befinner sig i ditt hemland .

4. Ta inte emot erbjudanden om ett svartjobb. Du måste veta att i dessa fall:
 - Kan du inte göra anspråk på någonting hos din arbetsgivare;
 - Har du inget rättsskydd och du riskerar att bli utskickad från landet utan någon som helst ersättning;
 - Om du tillhör den olagliga och oregistrerade arbetskraften, kan du göra anspråk hos en domare och samma rättigheter kan gälla dig med, men du måste bevisa att du har arbetat och att detta inte har varit lagenligt.
5. Du måste veta vad för logi du kommer att få, hur långt borta från staden det ligger och om det finns någon form av transport dit.
6. Om du reser utomlands, lämna din arbetsadress till familjen och gör en överenskommelse med dem om hur ni kommer att hålla kontakt.
7. Om du reser med din sambo eller partner be om att samma agentur tar hand om båda era kontrakt.
8. Om ett privat rekryteringsföretag i ditt hemland erbjuder ett utlandsarbete, kolla dess lagliga bakgrund. Ta det försiktigt med olagliga mellanhandsuppträdare!
9. Om du aldrig har varit sysselsatt i jordbrukssektorn, läs om vilka kunde vara dina arbetsuppgifter och tänk på om du är fysiskt kapabel att utföra dem.
10. Tänk på att fackföreningar i ditt land kan:
 - **Informera** dig om: minimilön på olika bestämmelseort, skaffa ett sammandrag om kollektivavtalet i de regioner och län du är intresserad i, den rättsliga situationen av de privata arbetsförmedlingar och dina rättigheter inför dem, såsom yrkesutbildningsmöjligheter,
 - **Stödja dig** (kostandsfritt, om du är ansluten) göra anspråk på dina rättigheter om arbetsgivaren inte följer kontraktet.

När du befinner sig på din bestämmelseort

1. Tänk på den maximala arbetstid (per dag eller per vecka) som är stipulerad i ditt kontrakt. All överskridande tid är övertid och måste ersättas enligt kollektivavtalet.
2. Var säker att du får betalt enligt ditt kontrakt eller enligt kollektivavtalet. Ditt kontrakt får inte innehålla villkor som är mindre gynnsamma än de som står i kollektivavtalet.
3. Låt inte din arbetsgivare diskriminera dig på grund av din ålder, religion, etniskt ursprung eller kön.

4. Du har rättigheter att utbildas i förebyggande av arbetsfaror innan du undertecknar kontraktet.
5. Överlåt inte ditt pass åt arbetsgivaren – passet är din identifikation!
6. Var uppmärksam på förmånerna som du erhåller från socialförsäkringsavgifter: handikappsersättning, arbetslöshetsbidrag, pensionsförmåner, sjukvård, mamma- eller pappaledighet, skådestånd eller sjukledighet, m.m.
7. Begär dricksvatten på arbetsplatsen.
8. Försök att förhandla om transport från företaget till den närmaste by eller tätort för att köpa mat eller få dina grundläggande behov tillfredsställda.
9. Begär förebyggande skyddsutrustning och åtgärder.
10. Provanställningens varaktighet är 15 eller 16 arbetsdagar, när de är slut, kan arbetsgivaren inte avskeda dig utan förklaring.
11. Företagen kan får inte vara så strängt bevakat att du inte kan gå in eller ut när du är ledig. Villkor kan förhandlas av fackföreningen eller av arbetarna själva.
12. Tillåt inte att dina kolleger eller arbetsgivaren är nedlåtande emot dig: psykiskt eller sexual trakasseri, våldsamhet, kroppslig eller muntlig förföljelse är ett brott och man kan göra en formell anmälan hos polisen eller i domstol.
13. Tänk på att fackföreningen på din bestämmelseort kan:
 - informera dig om arbetsvillkor (kontrakt, lön, socialförsäkring , levnadsvillkor, m.m.) och kollektivavtalet
 - informera dig eller även erbjuda yrkesutbildning i språket på din bestämmelseort, hälsoskydd m.m.;
 - informera och råda dig om nya arbetserbjudanden;
 - organisera ett besök för att kolla upp dina arbets- och/eller levnadsvillkor. Om du ber om besök kommer inte fackföreningen avslöja din identitet till arbetsgivaren;
 - stödja dig om arbetsgivaren inte följer kontraktet eller de lagliga bestämmelserna.

Fallstudie 11 (Spanien)

“Arbetsvillkor för hembitråde”

Kort beskrivning av fallet

Carmen kommer från Rumänien. Hon kom till Spanien efter den 1:a januari 2007, när Rumänien och Bulgarien redan var medlemmar i den Europeiska Unionen. Hon lämnade sin familj och sina vänner hemma och började att arbeta som hembitråde.

Carmen arbetade som hembitråde i mer än ett år utan ett arbetskontrakt. Hon bodde hos sin arbetsgivare, en äldre kvinna som led av Alzheimers sjukdom. För sina tjänster fick hon fri kost och logi samt en lön på 580 euro i månaden. Hon borde ha arbetat åtta timmar per dag men ofta arbetade hon hela dagen. Hon fick ledigt bara en eftermiddag i veckan. Eftersom hon inte hade familj och vänner i Spanien och hon inte kände någon som hon kunde umgås med, stannade hon hemma på sin fritid eller handlade åt sina grannar.

Hennes arbetsgivare led av Alzheimers sjukdom. Carmen var tvungen att vakna många gånger om natten för att hjälpa sin arbetsgivare att gå på toaletten. Carmen fick svårigheter att sova på grund av stress, för att hon var rädd att inte höra när den gamla kvinnan kallade på hjälp. Hon fick också hälsoproblem men kunde inte ta sjukledigt för att hon ville behålla sitt jobb.

Som många andra hembiträden, och särskilt kvinnliga invandrare, arbetade Carmen under undermåliga och ofta utnyttjande villkor. Liksom andra, fick hon för låg lön som inte räckte till att bidra till hennes egen familj, saknade tillgång till allmän medicinsk hjälp, samt socialbidrag och allmänna arbetsrättigheter.

Vilket är rätt beteende i denna typ av situation?

Utnyttjandet av hembiträden med invandrabakgrund är en realitet också i Spanien. Arbetet som hembitråde, vilket kommer upp till en tredje plats angående antal sysselsatta kvinnor i Spanien. Som exempel kan nämnas att dessa arbetare inte är bundna till socialvården, avsaknandet av arbetlöshetsersättningen, den låga lönen och omöjligheten att kombinera arbetet med privatlivet. 70% hembiträden överlever på ett minimum och det flesta är invandrare. 68% av dem kommer från Ecuador, Colombia och Rumänien.

Det finns ett särskilt avtal, som täcker hembiträden och förser deras minimala rättigheter. Fackföreningar arbetar för att förbättra dessa minimala villkor. Om Carmen hade sökt hjälp hos fackföreningen skulle hon ha blivit informerad om hennes allmänna rättigheter, som att vara med i socialförsäkringssystemet, att få sjukpenning på grund av sjukdom eller olyckshändelse, rättigheter till betald semester m.m. Hon skulle också ha fått stöd för att klaga på sin arbetsgivare eller få ett arbetskontrakt med en minimal garanti. Dessutom skulle hon ha erhållit information om vidareutbildningskurser vilket skulle förbättra hennes arbetsvillkor.

Fallstudie 12 (Spanien)

“Kränkning av ett avtal i jordbrukssektor”

Kort beskrivning av fallet

Ett biokultiveringsföretag i Murcia anställde några rumänska arbetare i deras hemland.

I samband med ett nytt val av fackförening i deras företag, CC.OO. gav jordbruksförbundet ut informationslappar. När de rumänska arbetarna tittade på informationslapparna förstod de att deras företag inte följde kollektivavtalet: de fick lägre lön per timme, som var mindre än den som stod i kollektivavtalet, de hade inte fått betalt för några av arbetstimmarna, de fick göra ackordarbete och deras logi var dåligt trots att de fick betala hög hyra för den.

Arbetarna klagade på kränkning av kollektivavtalet och, som resultat, avskedade och vräkte företaget dem, samt hotade att informera polisen om de inte skulle lämna bostaden.

De rumänska arbetarna kontaktade jordbruksförbundet omedelbart. Fackföreningens representanter satt upp med dem hela natten och försökte trösta dem. Dagen efter hade fackföreningens representanter ett möte med företagets ledning och varnade dem att följa kollektivavtalet fullständigt. De fick ledningen att ändra avskedningsbeslutet, ersätta den saknade lönen i sin helhet och förbättra arbetarnas boendevillkor.

När deras kontrakt var avslutat åkte arbetarna tillbaka till Rumänien. Tack vare jordbruksförbundets hjälp, återvände fyra av dem till Spanien. Idag arbetar de på ett litet företag i Lorca och företaget följer alla villkor som båda parter hade kommit överens om.

Vilket är rätt beteende i denna typ av situation?

De rumänska arbetarna gjorde det rätta efter avskedandet. De kontaktade fackföreningen omedelbart och fick hjälp. Om de hade kommit i kontakt med fackföreningen innan de klagade på företaget, skulle de inte ha varit avskedade och vräkta

.Fallstudie 13 (Spanien) „Sexuell trakassering”

Kort beskrivning av fallet

Ett jordbruksföretag som ofta anställde stora grupper av rumänska arbetare hela året om.

Efter att *Comisiones Obreras* besökte företaget, tog en grupp av kvinnliga arbetare kontakt med en facklig förtroendeman och klagade på att de kände sig sexuellt trakasserade av de andra anställda på företaget. Efter några privata möten pekade de rumänska kvinnorna, trots att de var rädda, ut en rumänsk kollega som tvingade dem till sexuellt umgänge med en Marockansk förman. Om de inte lydde hans order, skulle de bli avskedade och utvisade.

Comisiones Obreras kontaktade företaget omedelbart och krävde en undersökning och förklaring av denna situation, medan de också skulle kontakta polisen.

I början nekade företaget till att sådana saker ägt rum, men trots detta tog de till åtgärd, att avskeda den Marockanske förmannen och att varna den rumänska arbetaren att han skulle avskedas om mer klagomål skulle ske. Trakasserierna slutade omedelbart.

Vilket är rätt beteende i denna typ av situation?

Trots att kvinnorna var rädda gjorde de det bästa genom att kontakta fackföreningen.

Några förslag till kvinnliga arbetare som känner sig sexuellt trakasserade

Det som beskriver sexuell trakassering bäst, är att mottagaren inte vill söka sådant intresse och att det är upp till var och en att avgöra vilket beteende som är acceptabelt och vilket som är förolämpande. Sexuell uppmärksamhet övergår till sexuell trakassering om den upprepas efter att mottagaren har sagt till att denna typ av beteende är förnedrande. En incident av trakasseri kan vara sexuell trakasseri om den har varit tillräckligt grov. Det är den beteendets oönskade natur som skiljer sexuell trakasseri från vänligt beteende, som är acceptabelt och ömsesidigt. (*Kommissionen av Europeiska Gemenskap - om åtgärder för bekämpning av sexuell trakasseri*).

I sexuell trakasseri ingår:

- pinsamma eller förnedrande anmärkningar
- för personliga kommentarer om kläder och utseende
- oönskad fysisk kontakt
- begäran om könsumgänge.

Sexuell trakasseri är olaglig sexuell diskriminering. Man kan dra förövaren eller förövarens arbetsgivare inför rätta. Dock i många fall vill personen som trakasseras att det bara ska vara slut och vill inte delta i domstolen.

Alla arbetare som är medlemmar i en fackförening och känner sig sexuellt trakasserade bör komma i kontakt med sin fackföreningrepresentant (förtroendeman) så snart som möjligt. Om representanten är en man men de föredrar att prata med en kvinna, har de rättigheter att göra så. Om inte de är medlemmar i fackföreningen, kan de överväga att gå med i fackföreningen.

1) Prata med andra kvinnor på din arbetsplats. Ta reda på om samma man trakasserat dem också, så att du känner dig mindre ensam och inte klandrar dig själv. Sexuellt trakassereri är inte ditt fel.

2) Skriv ner allt om trakasseriet. Detta kan komma till hand om du senare bestämmer dig för att klaga om förövaren inför ledningen och/eller om du bestämmer dig för att anmäla fallet till arbetsdomstolen. Skriv ner *varje gång* du är trakasserad i en dagbok. Du bör notera följande detaljer:

- datum och tid för incidenten;
- var skedde incidenten– till exempel 'i kansliet' eller 'i korridoren mellan snabbköpet och kontoret';
- vad hände: skriv ner allt som förövaren sa och gjorde;
- vad du gjorde eller sa;
- hur kände du dig då;
- namn på vittnen – inklusive folk som såg att du var upprörd även om de inte såg incidenten.

3) Om det är möjligt, är det en fördel om den drabbade gör klart för motparten att beteendet inte kan accepteras. I bästa fall bör du göra detta i närvaro av ett vittne. Du bör också skriva ett brev, adresserat till förövaren, där du beskriver vad du klagat på, att du ogillar hans beteende, och be honom att sluta. Skriv ett datum på brevet. *Behåll en kopia av det.* Det är möjligt att förövaren inte svarar men det kommer att vara omöjligt för honom att senare hävda att han var omedveten om att du ogillade hans beteende.

4) Tänk på att fackföreningens advokater kan hjälpa dig att anklaga förövaren och/eller din arbetsgivare kan dra saken inför rätta. Be om deras råd.

Fallstudie 14 (Spanien)

”Egna företagare”

Kort beskrivning av fallet

Nicolai, en arbetare från Rumänien, kom till Spanien efter att Rumänien och Bulgarien blev medlemmar i Europeiska Unionen. Enligt den spanska lagstiftningen kan rumänska och bulgariska medborgare vistas i Spanien utan uppehållstillstånd. Om rumänska och bulgariska medborgare vill ha ett arbete i Spanien, behöver de ett arbetstillstånd med undantag för om de arbetar som egna företagare. I sådana fall måste de ordna olika tillstånd och betala ett särskilt arvode för egna företagare.

Nicolai nonchalerade sina rättigheter. Han var kontaktad av en arbetsgivare som erbjöd honom ett arbete i byggbranschen. Arbetsgivaren lovade att hjälpa Nicolai och skaffa de nödvändiga ”papper” som behövs till ett lagligt arbete i Spanien. Arbetsgivaren tyckte att det bästa för honom vore att arbeta som egen företagare, eftersom då behövde han inget arbetstillstånd. Arbetsgivaren hjälpte Nicolai med alla byråkratiska detaljer.

Den enda anledning till att arbetsgivaren hjälpte Nicolai var att det var enklare för honom att köpa Nicolais tjänster istället för anställa honom i sitt företag. Som fast anställd skulle Nicolai ha fått fast lön, betald semester, pappaledighets-, sjukledighets- och socialavgifter betalda.

Som en egen företagare får dock Nicolai bara betalt för de dagar som han arbetar. Han betalar alla skatter själv och har får ingen ersättning om han blir sjuk eller vill ha semester. Eftersom han inte får fast lön eller andra garantier kan han inte låna pengar från banken till att köpa en bostad. Han delar en lägenhet tillsammans med fem andra för att spara pengar till en egen bostad.

Vilket är rätt beteende i denna typ av situation?

Nicolai borde ha tagit kontakt med en av fackföreningens representanter och fått reda på om det för honom var bättre att vara en anställd eller en egen företagare.

Faktum är att Nicolai är, vad fackföreningar kallar „en anställd egen företagare” eftersom fast han är en egen företagare arbetar han för just en arbetsgivare. Han är en „falsk egen företagare” vilket betyder att han tillhör till den mest sårbara kategorin av arbetstagare.

När Nicolai slutligen kom i kontakt med *Comisiones Obreras* upptäckte han vilka förmåner han skulle ha fått om han hade undertecknat ett kontrakt med arbetsgivaren.

Han fick också information att det bästa i hans fall var att hitta ett arbete med ett arbetskontrakt, eftersom han inte kan betala alla avgifter och fullborda det som en egen företagare förväntas att göra. *Comisiones Obreras* informationsservice stödjer Nicolai i hans sökande efter ett arbete. Han går också på en yrkesutbildningskurs i en mer kvalificerad yrkesbransch (nuförtiden det är kris i byggbranschen och lågkvalificerade arbetare är de första som avskedas). Medan han är syselsatt med detta, hjälper

fackföreningen honom att få sina rumänska kvalifikationer erkända i Spanien.

Information till egna företagare

En egen företagare är någon som är på heltid, personligen och direkt.sysselsatt med en ekonomisk aktivitet som inte täcks av ett arbetskontrakt eller arbetslagstiftningen.

Om du vill arbeta som egen företagare i Spanien måste du veta att du måste gå med i Särskilda systemet för egna företagare (*Régimen especial de trabajadores autónomos*). En rad av formaliteter måste fullbordas innan man börjar arbeta som en egen företagare. Fackföreningar hjälper även arbetslösa som önskar bli egna företagare.

I oktober 2007 kom en ny lagstiftning med mål att reglera enmansföretag i Spanien. Minimavgiften, etablerad i ett förslag till nästa år är 700 euro, som enligt Särskilda systemet till egna företagare måste reduceras till 380 euro för att registrering som en egen företagare skulle bli lönsam. Det finns andra aspekter av lagstiftningen för egna företagare som måste utvecklas vidare, som arbetskontraktet till de egna företagare som tjänar mer än 75% av deras bruttoinkomst på en kund. Denna grupp av egen företagare, känd som TRADE arbetare kommer att få minst 18 dagar obetald semester och ska kunna underteckna interprofessionella avtal med sina arbetsgivare. Regeringen har på sig max ett år för att anta en lagstiftning som reglerar denna typ av kontrakt och möjliggör skapandet av en lista av TRADE arbetare som då kan övervakas av regionella myndigheter eller av staten.

Erkännande av TRADE arbetare är en av de viktigaste aspekterna i den nya lagstiftningen som skulle kunna ge ett trygghet till denna grupp och ge dem möjlighet att skapa en professionell karriär.

Regeringen måste dessutom stifta en lag som handlar om de egna företagares arbetslön som lider av olyckshändelsen på arbetet, yrkessjukdom och arbetar under farliga eller ohälsosamma arbetsvillkor.

BILAGA 6. RÖRLIGHETEN I EUROPA

Varje medborgare i EU har rätt att arbeta och bo i ett annat medlemsland utan att bli diskriminerad på grund av sin nationalitet.

Den fria rörligheten av personer är en av de grundläggande friheterna som garanteras genom gemenskapets lagsstiftning. Den är nyckelelement av det Europeiska medborgarskapet.

Denna frihet har funnits sen Europeiska Gemenskapen grundades i 1957. Den står i artikel 39 av EG föredraget och den är:

- rätt att söka arbete i ett annat medlemsland
- rätt att arbeta i et annat medlemsland
- rätt att vara bosatt där för detta syfte
- rätt att stanna där
- rätt att vara behandlad jämlikt angående tillgång till arbetsmarknaden, arbetsvillkor och andra förmåner som kan hjälpa till att underlätta arbetares integration i medlemslandet.

Gemenskapets lagstiftning om den fria rörligheten av arbetare gäller också medlemsländer av det Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (Island , Liechtenstein och Norge).

Rätten till den fria rörligheten kompletteras med ett system av samkörning av socialförsäkring och av ett system som försäkrar gemensamt erkännande av diplom.

Rätten till den fria rörligheten av arbetare från, till och mellan medlemsländer som gick med i EU den 1:a maj i 2004 (Tjeckien, Estland , Cypern, Lettland, Litauen, Ungern, Malta, Polen, Slovenien, Slovakien) och den 1:a januari 2007 (Bulgarien, Rumänien) kan vara begränsad i **övergångsperioden** av maximalt sju år efter tillträde.

Övergångsbestämmelser i Anslutningsakten fr.o.m. 16:e april i 2003 om tillträde av Tjeckien, Estland , Cypern, Lettland, Litauen, Ungern, Malta, Polen, Slovenien, Slovakien och fr.o.m. 25:e april i 2005 om tillträde av Bulgarien och Rumänien förser att **för de första två åren efter tillträde** tillgång till arbetsmarknaden på EU medlemsländer som var delen av EU innan den respektive tillträde, ska bero på den nationella lagstiftningen och politik. I praktik betyder detta att arbetare från ett av de

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

nya medlemsländerna kommer att troligen behöva ett arbetstillstånd.

Nationella åtgärder kan förlängas **för en period av ytterligare tre år**. Efter det kan ett EU-medlemsland, som tillämpar sina nationella åtgärder, få tillstånd att fortsätta tillämpa sådana nationella åtgärder **i två år till** men bara om det finns alvarligt kris på dess arbetsmarknad.

Övergångsreglerna får absolut inte tillämpas i mer än sju år.

Arbetare från de medlemsländer som gick med i EU den 1:a maj 2004 eller den 1:a januari 2007 och för vem de övergångsreglerna gäller måste prioriteras över arbetare från tredje länder. När en arbetare väl kommit in på arbetsmarknaden har han eller hon förmånen av jämlika behandling.

Medlemsländer som gick med i EU den 1:a maj 2004 eller den 1:a januari 2007 och vilkas medborgare känner av restriktioner i ett av de gamla EU-medlemsländerna får använda samma åtgärder mot arbetare från den gamla medlemslandet.

Tillträde den 1:a maj 2004

1:a fas	1:a maj 2004 – 30:e april 2006
2:a fas	1:a maj 2006 – 30:e april 2009
3:e fas	1:a maj 2009 – 30:e april 2011

Referenser och information:

<http://medborgares.eu.org/> (information om att flytta till ett annat medlemsland)

<http://europa.eu./comm/enlargement/index.htm> (allmän information om utvigning)

ANNEX 7. ARBETSRÄTTSSKYDDETS MEKANISMER - FACKFÖRENINGAR. FACKFÖRENINGARNAS ROLL PÅ DEN GLOBALA ARBETSMARKNADEN

Fackföreningars svar på utmaningar som globalisation och fattigdom har alltid varit grundad på traditioner och mandat. Fackföreningar har i alla tider varit på jakt efter ett bättre liv och samhällsrättvisa för alla. På samma vis som de bidrog till tilltalandet av den industriella revolutionens överskott, förödelse efter krigen, kampen för politisk frihet och kampanjer mot diktatoriska regimer och apartheid, deltar fackföreningarna i samma kamp idag – de försvarar arbetare och stödjer de sociala rättigheterna för alla.

Fackföreningar i sitt innersta väsen, bekämpar fattigdom. Kampen mot fattigdom och för sociala rättigheter har alltid varit en nyckeldel av fackföreningens mandat och funktioner. När fattiga arbetare går med i fackföreningen blir de delaktiga i utvecklingen: de har kollektiv styrka, deras rättigheter stöds, deras intresse omhändertagna och en samhällsdialog för att förbättra deras arbets- och levnadsvillkor öppnas för dem. Organisationen är vägen ut ur fattigdomen och fackföreningarnas vapen för att bekämpa fattigdomen.

Moderna fackföreningar har en stor betydelse för i att bibehålla ett framgångsrikt samhälle – ett samhälle i vilket varje människa har möjlighet att utveckla hans eller hennes talanger och färdigheter och i vilket det inte finns någon gräns på vad en person kan uppnå.

Den globala arbetsmarknaden ändrar sig idag snabbare än någonsin sen de tidiga fackförbundets pionjärer höjde sin standard, med kravande på rättvisa och jämlikhet för alla arbetare. Därför bör möjligheter, som kommer upp på grund av de snabba globala ändringarna, utnyttjas för att förnya riktningen mot fast arbete och på så vis hjälpa till att grunda ett mer omfattande och rättvist samhälle.

För att uppnå detta mål, är det ont om moderna fackföreningar som är villiga och redo att sysselsätta sig med affärssektorn, för att hjälpa mer företag att vara framgångsrika i den, fortsatt konkurrenskraftiga, globala ekonomin. Fackföreningar förpliktigar sig för att engagera sina medlemmar och för att ge dem nya färdigheter.

Fackföreningar är en av de viktigaste samhällsrörelserna, som ligger i grunden för demokratin.. Arbetarens rättighet att fritt associera sig och sen ta kollektiv handling är en nyckeldel av de mänskliga rättigheterna eftersom det är ett instrument med vilket man kan försäkra och försvara allas rättigheter. I över hundrafemtio år har fackföreningar kämpat för rättigheter till en anständig lön och lika villkor för män och kvinnor på arbetsplatsen och förbättrad social välfärd genom, till exempel, hälsoförsäkring, sjukvård, utbildning, samhällsrättigheter och socialförsäkring.

Fackföreningar på den nationella nivån har uppnått mycket medan de samtidigt har underminerats av globala finansiella och industriella beslut. Idag behövs det ett svar från effektiva nationella, regionella och även internationella fackförbund. Den

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

internationella solidariteten på 2000-talet måste bli mer än bara en retorisk slogan. Kommunikationsbarriärer som förr bidrog till att fackföreningarnas internationella arbete var en aktivitet bara för specialister, måste rivas ner. Vi måste utveckla nya organisationsmetoder för att ge en ny dimension till den internationella solidariteten. Det behövs en förändring av fackföreningarnas sätt att arbeta, dessutom behöver de vara bededda på att ändra på särdrag i det framkommande internationella, ekonomiska och sociala systemet.

Världen i vilken fackföreningar och deras medlemmar arbetar, ändrar sig på ett dramatiskt sätt. Konkurrensen är global och blir hårdare, vilket skapar en ny nivå av otrygghet i utvecklade länder och en växande fattigdom i större delen av u-länder. Mer än en femtedel av världsmedborgarna bor i fattigdom och mer än 700 miljoner manliga och kvinnliga arbetare är inte produktivt sysselsatta. Den sociala ojämnheten i och mellan nationer växer och ligger i botten av många konflikter, som hotar att förstöra de återinförda eller nyvunna demokratiska rättigheterna och omtåliga grunder av det internationella samarbetet mot arbetslöshet och fattigdom. Vi måste inte glömma att många världsmedborgare fortfarande är förtryckta av diktatorer och auktoritära regimer som fortfarande hindrar, ofta genom våldsamma represalier, associationsfriheten och andra grundläggande mänskliga rättigheter.

Arbetsgivarens position och ansvar. Den Europeiska fackliga samorganisationens roll (ETC).

ETC förenar fackföreningar på Europeisk nivå. Dess syfte är att sätta det sociala Europas främst bland Europas politiska prioriter. Den fungerar i arbetsvärldens nyckelområden i Europeiska Unionen och utanför dess gränser. ETC försvarar grundläggande samhällsvärderingar som solidaritet, jämlikhet och sammanhållning. Organisationen står för kvantitetsarbete, jämlikhet för alla, skydd av sociala rättigheter och anständiga levnadsvillkor. Europafacken motstår alla former av uteslutande och samhällets orättfärdighet och ger råd till arbetskraft om saker som har inflytande på deras arbets- och vardagsliv.

Europas utvidgande, växande ekonomi, växande arbetskraftsrörlighet och utveckling på energiområdet och klimatförändringar har drastiskt förändrat sammanhanget i vilket Europeiska fackföreningar arbetar i. De Europeiska länderna står inför gemensamma problem och utmaningar och på grund av detta, blir gemensam europeisk aktion allt viktigare. För att bibehålla den kollektiva förhandlingsstyrkan och arbeta i riktning mot jämställdhet och rättvisa i samhället, måste fackföreningarna tala med en gemensam röst och samordna aktiviteter på en europeisk nivå.

ETC har olika verktyg tillgängliga: den europeiska samhällsdialogen, tryck på Europas beslutstagare som har inflytande på den europeiska lagstiftningen och mobilisering i storskala.

ETC arbetar för EU med en stark samhällsdimension, som prioriterar arbetskraftens intressen och välfärd, gynnar sociala rättigheter samt bekämpar uteslutning och

Detta projekt sponsras av den Europeiska Kommissionen. Denna skrift återger bara författarens synpunkter. Kommissionen ansvarar inte för användningen av informationen däri.

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

diskriminering. Detta inkluderar:

- Rättigheter till ett bra arbete;
- Rättigheter till en hög nivå av socialförsäkring;
- Jämlikhet mellan könen;
- Jämlika möjligheter för alla;
- Samhälls inbegripande och sammanhållning;
- Rättigheter till hälsoskydd och trygghet på arbetsplatsen;
- Rättigheter till den fria rörligheten kopplad till jämlikheten och socialförsäkring;
- Rättigheter till allmänna tjänster som är tillgängliga för alla;
- Europeiska standarder som harmoniserar med den nationella lagstiftningen och gynnar sammanhållning;
- Verksam politik för att angripa klimat- och energifrågor;
- Befordring av den europeiska samhällsmodellen i andra delar av världen.

ETC är den enda arbetsmarknadsparten som representerar arbetare på Europainivå. Maastrichtfördraget (1992) ger en formell garanti till denna status. Tillsammans med arbetsgivare är den inblandad i rådgivning på områden som sysselsättning, samhällsämnen samt den makroekonomiska, industriella och regionella politiken. ETC har ett verkligt inflytande för de Europeiska fackföreningarna.

Den europeiska samhällsdialogen finns i grunden för den Europeiska Unionens regeringar. Den möjliggör att europeiska arbetsmarknadsparter kan betydligt medverka i fastställning av Europeiska samhällsstandarder. Etablerad i Europeiska fördrag, är den ett grundläggande element för den Europeiska samhällsmodellen.

Europeiska samhällsdialogen sammanför representanter från fackföreningar och arbetsgivareorganisationer. Den skapar en ram till diskussioner, förhandlingar och förenade handlingar åtagna av de Europeiska arbetsmarknadens parter.

I deras förenade Arbetsprogram (2006-2008) har Europeiska arbetsmarknads parter också samarbetat på områden som arbetsmarknadspolitik, demografiska förändringar, rörligheten och kandidatländer. Denna aktivitet kulminerade i 2007 i en gemensam uppfattning om nyckelutmaningar angående Europeiska arbetsmarknader.

ETC arbetar tillsammans med fackförbunden i alla länder och regioner anslutna till EU tillsammans med Internationella Fackliga Samorganisationen (IFS). Dess huvudsyfte är att försäkra att hänsyn till internationell grundläggande arbetsstandard och en ram för socialvälfärd och utveckling, ingår i alla föreningsavtal, och speciellt i EUs handelsuppörelser.

BILAGA 8 – LANDPROFILER

LETTLAND

1. Allmän beskrivning av arbetsmarknaden

Lettland har en befolkning på ungefär 2.3 miljoner och 1.1 miljoner av dessa invånare deltar i arbetslivet. De ekonomiska aktiviteterna är mest koncentrerade i och runt Riga. Ungefär en tredjedel av befolkningen är bosatta i Riga och även en stor del invånare, som är bosatta i närliggande regioner, arbetar i Riga.

Lettlands arbetsmarknad har varit stabil sedan 2001 – invånarnas ekonomiska aktivitet växer, antalet anställda har stigit och arbetslösheten har minskat från 13.3% på slutet av 2005 till 6.5% mot slutet av 2006. Enligt data i en Arbetskraftsenkät, var arbetslöshetsstalet 6.8% i 2006. Det måste noteras att arbetslöshetsituationen varierar mellan regionerna. Arbetslöshetsstalet är under 4% i Riga medan det fortfarande är över 15% i Lettlands östregioner.

Minskningen i arbetslöshet är relaterad till Lettlands snabba ekonomiska tillväxt. I grunden av den ekonomiska utvecklingen är ligger primärt kundtjänst industrin. Tillväxt i byggbranschen och affärstjänst samt transport and kommunikationsindustri har skett snabbare än i andra industrier med tanke på antalet av sysselsatta arbetare. Trots den snabba ekonomiska tillväxten tillkommer en relativt hög inflation. Enligt Arbetskraftsenkätens data var den största tillväxten i arbetarantal under 2007 i grossisthandel- och detaljhandelsbranscherna samt i bil-, motorcykelkonsumtionsvaror, vitvaror, och vitvaroreparationsbranschen (med 14 484 personer), förädlingsindustrin (med 10 934 personer) och i byggbranschen (med 7 964 personer).

Arbetsmarknads situation (1:a kvartal, år 2008)

Genomsnittslön före skatt 626 EUR/månad

Inklusive:

- Publiksektor – 778 EUR/månad
- Privatsektor – 606 EUR/ månad

Splittrad i regioner:

- Riga område – 749 EUR/ månad
- Vidzeme (Mittland) region – 510 EUR/månad
- Kurzeme region (Kurland)– 550 EUR/ månad
- Zemgale region (Nedreland)– 532 EUR/ månad
- Latgale region (Latgallien)– 459 EUR/ månad

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

Lönenivåer

Genomsnittslönen före skatt är 661 EUR. Minimibruttolönen är för närvarande inte mindre än 227 EUR.

Aktuell information i www.csb.gov.lv, om levnadsstandard – www.consumer-guide.lv/

Officiell statistikinformation: www.csb.gov.lv

Arbetslöshets tal 4,8% (april 2008).

Arbetslöshets tal i regioner, till exempel, Riga stad 3,2 %, Rezekne området 17,3 %.

Arbetsmarknad

Minskning av arbetslöshet (åldersgrupp 15-64):

- Registrerade – från och med 7,7% år 2001 till och med 6,5% år 2006
- Arbetskraftsenkätens data – från 13,3% år 2001 till 7% år 2006

Tillväxt i sysselsättningsnivå (åldersgrupp 15-64):

- Från 58,6% år 2001 till 66,3% år 2006

Arbetskraft saknas:

- För det mesta saknas kvalificerade arbetare
- Arbetsgivare har det svårt att konkurrera med lönerna i andra EU länder och andra yrkesbranscher
- ~60% av registrerade arbetslösa är beredda att arbeta i de mest eftersökta yrken i tjänstesektoren (om de får tillräckligt betalt)
- ~50% av de registrerade arbetslösa är beredda att arbeta i de mest eftersökta yrken i produktionsbranschen (om de får tillräckligt betalt)
- Många arbetslösa är beredda att arbeta i båda yrkesbranscher
- 85% av de registrerade arbetslösa är beredda att arbeta i ett av de mest eftersökta yrken (om de får tillräckligt betalt)
- ~60% arbetslösa som vill arbeta är beredda att lära sig ett nytt yrke

Data från "Reģionālie pētījumi par bezdarbnieku sociālpсихолоģisko portretu" (Regional forskning i social- och psykologiska porträtt av arbetslösa), Riga 2006

Detta project sponsras av den Europeiska Kommissionen. Denna skrift återger bara författarens synpunkter. Kommissionen ansvarar inte för användningen av informationen däri.

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

2. Lagstiftning

Ersättningskoncept

Ersättningen är något som arbetaren erhåller regelbundet och inkluderar lön och de förmåner som specificeras av lagar, kollektivavtalet eller arbetskontraktet samt premier och andra slags arbetsrelaterade utbetalningar.

Minimilön

Minimilönen kan inte vara mindre än den som fastställts av landets regering (den lagstadgade minimilönen).

Ersättningar

Arbetare i Lettland kan få:

- Ersättningar för extraarbete
- Ersättningar för arbete i särskilda villkor
- Ersättningar för nattarbete
- Ersättningar för övertidsarbete och arbete på helgdagar

Arbetstid

En normal arbetstid får inte vara längre än åtta timmar per dag och 40 timmar per vecka.

Övertid

Med övertidsarbete menas ett arbete som arbetaren gör utöver sin normala arbetstid. Övertidsarbete är acceptabelt om arbetstagaren och arbetsgivaren har kommit överens om detta i ett skriftligt kontrakt. Övertid får inte överskrida 144 timmar på en tidsperiod av fyra månader.

Nattarbete

Med nattarbetet menas vilket som helst arbete som utförs på natten och överskrider två timmar. Med natten menas tidsperioden från klockan 22.00 på kvällen till 06.00 på morgonen.

Skiftarbete och flexitid

Om det är nödvändigt att försäkra att arbetsprocessen fortskrider utanför tidsramen av den normala arbetstiden (i dagen eller i veckan) på grund av arbetsspecifikationen, får arbetsgivaren, efter ett samtal med arbetstagarens representanter, beordra skiftarbete eller flexitid.

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

Betald semester

Varje arbetare har rättigheter till en betald semester en gång om året. Semestern får inte vara kortare än fyra veckor utan helgdagar.

Arbetskontrakt

Lettlands arbetslagstiftning förutser att en arbetstagare och en arbetsgivare i Lettland etablerar ett ömsesidigt och lagligt arbetsförhållande med ett arbetskontrakt. Med ett arbetskontrakt lovar arbetstagaren att göra ett särskilt arbete, lyda särskilda av arbetsgivaren beskrivna procedurer och instruktioner medan arbetsgivaren lovar att betala den avtalade lönen samt försäkra rättvisa och säkra arbetsvillkor, som inte skadar hälsan.

Ett arbetskontrakt gäller eller kan beskrivas som lagligt i ögonblicket när arbetstagaren och arbetsgivaren har kommit överens om arbetet, som ska göras och lön, som ska utbetalas, samt nått en överenskommelse om att arbetstagaren lyder arbetsprocedurer och de arbetsinstruktioner som är fastställda av arbetsgivaren.

Detaljerna, som ett arbetskontrakt bör innehålla, är följande:

- Arbetstagarens förnamn, efternamn, personnummer, registrerad bostadsadress samt förnamn, efternamn (afärsnamn), registreringsnummer och adressen av arbetsgivare;
- Datum när de lagliga arbetsförhållandena påbörjas;
- Den förväntade varaktigheten av de lagliga arbetsförhållandena (om tidsbegränsad eller vikarie arbete);
- Arbetsplats (eller arbetsplatser om arbetstagaren kommer att utföra särskilt arbete, som inte sker på en särskild arbetsplats);
- Yrke, profession, specialitet (därefter – arbete) av arbetstagaren enligt yrkesklassifikator och en allmän beskrivning av arbetsuppgifter;
- Lön, förmåner och när detta ska betalas;
- Överenskommelsen om arbetstiden (timmar i dagen eller i veckan);
- Tidsperioden av den årliga betalda semestern;
- Uppsägningsperioden; och
- De bestämmelser som står i kollektivavtalet och bestämmelser av arbetsproceduren.

Dock kan ett arbetskontrakt innehålla annan information om båda parter bedömer detta som viktigt. Arbetskontraktet måste göras i duplikat av vilka en arbetstagaren behåller en kopia, medan den andra av arbetsgivaren. Arbetsgivaren måste försäkra att arbetskontraktet skapas i en skriftlig form.

Arbetskyddsåtgärder

Enligt arbetslagstiftningen måste arbetsgivaren försäkra arbetskyddande steg enligt följande principer av arbetskydd:

- Planera arbetsmiljön för att undvika arbetsmiljöfaror eller för att minska verkan

Detta project sponsras av den Europeiska Kommissionen. Denna skrift återger bara författarens synpunkter. Kommissionen ansvarar inte för användningen av informationen däri.

av oundvikliga arbetsmiljöfaror;

- Förebygga orsaker till arbetsmiljöfaror;
- Anpassa arbetet till individen, huvudsakligen vad gäller planeringen av arbetsplatsen, arbetsutrustning, så väl som valet av arbete och produktionsmetoder, att vara noga uppmärksam på lindringen av ett monotont arbete och arbete med förutbestämt arbetstempo och att minska den negativa hälsoeffekten därav;
- Ta hänsyn till de tekniska, hygieniska och medicinska utvecklingarna;
- Byta ut allt som är farligt mot det som är säkert eller mindre farligt;
- Utveckla ett koordinerat och omfattande system för att åtgärda arbetskydd;
- Prioritering av kollektiva arbetsskyddsåtgärder i jämförelse med de individuella arbetsskyddsåtgärderna;
- Genom ökad säkerhet och hälsoåtgärder förebygga verkan av arbetsmiljöfaror för de anställda för vilka lagar om ett särskilt skydd har antagits;
- Utföra de anställdas undervisning och utbildning på arbetsskyddsområdet; och
- Samarbeta på området av arbetsskydd med de anställdas förtroendemän.

3. Arbetsmarknadsförmåner – praktisk information om vägen till arbetsmarknaden

Europeiska Unionens (EU) och Europeiska ekonomiska samarbetsområdets (EES) medborgare, kan vistas i Lettland under en tidsperiod t.o.m. 3 månader utan uppehållstillstånd. Om en medborgare av Europeiska Unionen kommer att vistas i Lettland under mer än 90 dagar på en period av 6 månader (inclusive den dagen när man anländer), måste han/hon skaffa ett uppehållstillstånd hos migrationsverket. För medborgare i EU/EES är erhållandet av alla dokument i Lettland är en enkel procedur.

Familjmedlemmar av EU/EES medborgare kan också komma till Lettland. De kan skaffa uppehållstillstånd tillsammans med sina familjemedlemmar som är EU medborgare även om de själva inte är EU medborgare. EU medborgare erhåller sitt uppehållstillstånd kostnadsfritt.

Arbetsmarknaden är öppen för andra EU/EES medborgare. EU medborgare har samma regler för arbetskonkurrens, samma lagstiftning och rättigheter som Lettlands medborgare. Arbetstillstånd behövs inte med undantag för regeringstjänster. När ett arbetskontrakt undertecknas, kan ett uppehållstillstånd erhållas för hela tidsperioden av anställningen, fast inte längre än 5 år.

Om du har bott på heltid i Lettland i minst 5 år (eller mindre i särskilda fall) och har ett tillfälligt uppehållstillstånd kan du ansöka om ett permanent uppehållstillstånd (PUT).

Mer information om tjänster och dokument kan erhållas på Ämbetsverket för medborgarskap och migrationsaffärer (*Pilsonības un migrācijas lietu pārvalde*).

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

Deras hemsida: www.pmlp.gov.lv.

Du kan börja att söka arbete redan innan du kommer till Lettland, använd internet källor och telefon för att skaffa information, hjälp och råd. Källor:

NVA Arbetsförmedlingen www.nva.lv

EURES Den europeiska portalen för rörlighet i arbetslivet www.eures.europa.eu

Arbetsförmedlingsportaler

www.cv.lv

www.workingday.lv

www.e-darbs.lv

www.vakance.lv

www.e-students.lv

www.cvmarket.lv

www.ejob.lv

Rekryteringsportaler:

www.fontes.lv

www.mps.lv

www.ariko.lv

www.eiropersonals.lv

www.adros.lv

www.prime.lv

www.professionalpeople.lv

www.mercuriurval.lv

www.fastpeople.lv

www.hr-eksperts.lv

www.eirokeksultants.lv

Tidningar

Diena

www.diena.lv

Dienas business

www.db.lv

Neatkarīgā Rīta Avīze

www.nra.lv

Latvijas avīze

www.la.lv

Čas

www.chas-daily.com

Latvijas Vēstnesis

www.vestnesis.lv

Arbetsökningens procedur beror på ditt yrke. Ett foljebrev är mer och mer populärt i Lettland, särskilt om man skickar in en ansökan för en särskilt plats. Det kan skrivas på lettiska eller på engelska. Vanligtvis måste den vara kort, koncise och utskriven.

Information som bör inkluderas i CV (levnadsbeskrivelse):

Personliga data;

Mål (den lediga tjänsten du söker);

Utbildning, kurser;

Arbetslivserfarenhet;

Språkfärdigheter;

Datorfärdigheter;

Körkort;

Dina intressen.

Referenser från tidigare arbetsgivare ofta läggs till med CV. Glöm inte kopior på dina utbildningsdiplom.

Detta projekt sponsras av den Europeiska Kommissionen. Denna skrift återger bara författarens synpunkter. Kommissionen ansvarar inte för användningen av informationen däri.

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

Europassets CV: europass.cedefop.europa.eu/europass/preview.action

Banksystem

För att öppna ett bankkonto i Lettland behöver du ditt pass. Du kan välja mellan olika kreditkort (Visa, American Express, MasterCard). Korten är bundna till ditt konto, du kan betala för varor och tjänster och ta ut pengar från bankomater i Lettland och utomlands. Det finns många olika banktjänster tillgängliga i Lettland .

Utbildning

Mer information om utbildning i Lettland kan hittas på Utbildnings och forskningsdepartementets hemsida, *Latvijas izglītības un zinātnes ministrija* : www.izm.gov.lv; www.euroeducation.net. Om du har ett diplom från utlandet och du vill studera eller arbeta i Lettland, måste du kolla om dessa är erkända i Lettland. Den ansvariga enheten är **Lettlands akademiska informationscenter**, *Akadēmiskās informācijas centrs* Valnu 2, Riga, LV-1050, E-post: diplomi@aic.lv www.aic.lv

Hälsovård

Det finns allmän hälsovård i Lettland. Hälsovården är tillgänglig hos allmänläkare eller barnläkare.

Den allmänna hälsoförsäkringen och allmänna hälsovårdstjänster förses av staten. Det finns statliga bidrag till särskild hälsovård men patienten måste själv bekosta patientavgiften. Många vänder sig till den privata hälsoförsäkringen och därtill tjänster av privatläkare och privatägda medicinska institutioner.

I Lettland ges den allmänna hälsovården av allmänläkare. Varje invånare har rättighet att välja en familjläkare och därefter bekräfta urvalet genom att anmäla sig hos den utvalda läkaren. Anmälandet är kostnadsfritt. Till anmälan behöver vuxna visa sitt pass men för att anmäla ett barn måste födelsebeviset visas.

Vuxna betalar LVL 0.50 (EUR 0.70) för varje besök hos allmänläkaren i poliklinik. Avgiften för ett specialistläkarebesök i poliklinik är LVL 2.00 (EUR 2.80).

Tandläkare

Tandläkartjänster är kostnadsfria endast för barn och ungdomar, som inte överstiger 18 år och militäranställda i Lettland eller om tandläkaren, som utför tjänsten har ett särskilt kontrakt med försäkringskassan. I andra fall måste tjänsten betalas av

Detta project sponsras av den Europeiska Kommissionen. Denna skrift återger bara författarens synpunkter. Kommissionen ansvarar inte för användningen av informationen däri.

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

patienten.

Information om möjligheter att få hälsovård

Obligatorisk statlig hälsovårdsförsäkring, *Veselības obligātas apdrošināšanas valsts aģentūra* (ansvarig för E blanketter E 111, 121, 112, 109, 106),

EU-enhet,

Cesu 31, Riga, LV – 1010

Telefonnummer +371 6 7043700, +371 6 7043767

Fax +371 6 7043701

www.voava.gov.lv

Logi

De flesta av Lettlands tätortsbefolkning bor i hyreshus men landsortsbefolkningen bor i privathus. Levnadskostnader i Riga är högre än i andra regioner. Information om att hyra eller köpa en bostad eller ett hus kan erhållas från de lokala tidningarna, fastighetsagenturerna och på nätet. Hyran för en centralt belägen bostad i bra skick i Riga kan i nuläget vara från LVL 200 till 500 (EUR 284 - 714) eller mer. Du kanske även måste betala en 1-3 månaders hyra. För att undvika missförstånd kan det vara en bra ide att teckna ett hyreskontrakt.

Arbetslöshet

Arbetslöshetsersättning utbetalas till personer som är försäkrade mot arbetslöshet och personer som har anmält sig som arbetslösa. Arbetslösa personer som har haft försäkring i inte mindre än ett år och som har erhållit det obligatoriska socialförsäkringsbidraget för arbetslöshet som har betalats i Lettland inte mindre än nio månader för en 12 månaders period innan avskedandedatumet, har rätt att erhålla arbetslöshetsersättning. För en arbetslös person som var sysselsatt innan anmälan som arbetslös, beräknas beloppet i förhållande till hans/hennes försäkringsstatus enligt arbetslöshetsersättningen och inkomsten för vilken statens socialförsäkring var avbetald. Den totala perioden för vilken arbetslöshetsersättning kan erhållas, är nio månader inom 12-månadersperioden från den datum när ersättningen beviljades. Arbetslöshetsersättningen är baserad på anställningens varaktighet, de första 3 månader för man den i sin helhet, de påföljande 3 månader får man 75% av ersättningen som har beviljats och slutligen, de sista 3 månaderna får man 50% av sin ersättning.

Att ta med sig arbetslöshetsersättningen utomlands

Om du är arbetslös i ett av Europeiska Unionens eller i Europeiska Ekonomiska Samarbetsområdets medlemsland och du har blivit beviljad arbetslöshetsersättning, kan du söka arbete i Lettland och fortsätta att erhålla arbetslöshetsersättningen från

Detta project sponsras av den Europeiska Kommissionen. Denna skrift återger bara författarens synpunkter. Kommissionen ansvarar inte för användningen av informationen däri.

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

ditt hemland. Detta kallas för export av arbetslöshetsersättningen. För att ta med din arbetslöshetsersättning till Lettland måste du begära blankett E 303 från den relevanta institutionen i ditt hemland. När du har erhållit blanket E 303 och anländer till Lettland måste du anmäla dig hos Statens arbetsförmedling inom 7 dagar och lämna in blankett E 303 hos Statens socialförsäkringsmyndighet. Då fortsätter du att erhålla din arbetslöshetsersättning, som beviljades i ditt hemland, i Lettland i 3 månader till.

Mer info om arbetslöshetsersättning finns på Statens socialförsäkringsagenturs hemsida: www.vsaa.lv

Skatter

Om en person arbetar lagligt, betalar arbetsgivaren arbetsgivaravgift och socialförsäkringsavgift för honom eller henne. När du börjar att arbeta i Lettland är arbetsgivarens plikt att betala din socialförsäkringsavgift, inkomstskatt och riskavgift. Socialavgiften i Lettland (fr.o.m januari 2003) är 33.09% av betalningen av vilken 24.09% betalas av arbetsgivaren och 9% av arbetstagaren. Inkomstskatten som dras av din lön är 25%. Socialförsäkringsavgifter är obligatoriska för alla sysselsatta och de är baserade på lön.

Sociala förmån:

1. Ålderspension

Det finns tre nivå av pension i Lettland vilket betyder att pensionsstorleken beror på beloppet av socialförsäkringsavgifter. Den första nivån är obligatorisk pension som inte betalas av staten, den andra nivån som betalas av staten och den tredje nivån är en privatpension som du betalar avgift på medan du är sysselsatt.

2. Invaliditetsersättning

Arbetare som har betalt socialförsäkringsavgiften i minst tre år (tjänstetid) men inte har uppnått pensionsålder har rättighet till invaliditetsersättning, om en kommission bestående av läkare har förklarat dem som handikappade och anledningen till deras handikapp inte har varit beroende på en olyckshändelse på arbetsplatsen eller en yrkessjukdom.

3. Föräldrapenning

Detta project sponsras av den Europeiska Kommissionen. Denna skrift återger bara författarens synpunkter. Kommissionen ansvarar inte för användningen av informationen däri.

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

Följande personer har rättighet att erhålla föräldrarpennning: de anställda och egna företagare som har betalat socialförsäkringsavgifter och har blivit medlemmar i socialförsäkringssystemet.

4. Sjukpenning

Du kan erhålla sjukpenning från Försäkringskassan när du har blivit sjuk och när du inte längre får sjuklön från arbetsgivaren.

5. Ersättning angående olyckshändelse på arbetsplats eller yrkessjukdom

Arbetare som har råkat utt för en olyckshändelse på arbetsplatsen eller en yrkessjukdom kan få ersättning.

6. Arbetslöshetsersättning

I Lettland kan en arbetslös person erhålla arbetslöshetsersättning om han eller hon har anmält sig hos statens socialförsäkringsmyndighet som arbetslös. Arbetslöshetsersättningens belopp beror på försäkringens tidsperiod och det genomsnittliga försäkringsbeloppet samt arbetslöshetens tidsperiod.

7. Efterlevandepension

De familjmedlemmar som är oförmögna att arbeta och som tidigare stöddes av en person, som senare har avlidit, kan erhålla efterlevandepension om den avlidna/e var socialförsäkrad. Den avlidnes barn kan erhålla efterlevandepensionen oavsett om den avlidne stödde eller inte stödde dem.

Svår på frågor om socialförsäkring, förmåner och pensioner samt dess belopp och hur man erhåller dem, kan fås på Statens socialförsäkringsagentur, *Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra*, centrala kontoret i Riga, Lacplesa 70 a, LV-1011, tel. +371 6 7011818, +371 80001015 (gratisnummer) eller på deras hemsida hos Socialdepartamentet *Labklājības ministrija*: www.lm.gov.lv, www.vsaa.lv

4. Fackförenings arbetsdetaljer

Detta project sponsras av den Europeiska Kommissionen. Denna skrift återger bara författarens synpunkter. Kommissionen ansvarar inte för användningen av informationen däri.

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraryrken

Fackförbundets framsteg, fackföreningarnas roll i samhället

Fackföreningar i Lettland är oberoende offentliga organisationer som uttrycker, representerar och skyddar arbetsrätten och medlemmarnas sociala och ekonomiska intressen.

Under de sista åren har fackföreningarnas roll på den nationella nivån växt ganska snabbt. Fackföreningarna tillsammans med arbetstagarrepresentanter har blivit officiella arbetsmarknadsparter med regeringen och är aktivt inblandade i samhällsdialogen. På så vis har fackföreningar en möjlighet att delta i alla beslutsfattande processer vad gäller de sysselsatta, t.ex. minimilön, sociala garantier, arbetsvillkor m.m.

På företagsnivå är utvecklingen något långsammare än på den nationella nivån. Därför behöver fackföreningar aktiva och hängivna medlemmar som verkligen tror att de kan förbättra sina arbetsvillkor.

Andra struktur som representerar arbetare

Fackföreningar är de vanligaste representanterna på företagsnivå i Lettland dock inte de enda. I Lettland kan arbetstagarrepresentanter indirekt försvara sina sociala, ekonomiska och arbetsrättigheter på två sätt – genom fackföreningen eller förtroendemän.

Förtroendemän kan väljas om företaget har fem eller fler anställda. Dessa förtroendemän blir valda för en bestämd tidsperiod genom en enkel majoritetsröstning i ett möte där minst hälften av de anställda på företagen deltar. Fackföreningens representanter uttrycker de anställdas gemensamma synpunkter.

Hur man går med i fackföreningen

Lettlands invånare som arbetar eller studerar har rättigheter att skapa fackföreningar. Fackföreningarna kan vara byggda runt de professionella, bransch-, territoriella eller andra principerna. I Lettland är de flesta fackföreningarna branschrelaterade.

Fackföreningars operationssätt samt deras organisationsstrukturella procedurer styrs av stadgar som är godkända av fackföreningarna själva och fackföreningslagen.

Om det redan finns en fackförening på företaget där du arbetar, bör du skriva en ansökan om medlemskap. Om det inte finns någon fackförening på företaget, bör du rådfråga din branschfackförening om en inrättningsprocedur av ett sådant på ditt företag. Vanligtvis måste ni vara inte mindre än tre anställda på företaget om ni vill inrätta en fackförening på företaget.

Hur fungerar en fackförening (dess funktioner m.m.), medlemskapets förmåner och hjälp som kan erhållas genom fackföreningen

Detta projekt sponsras av den Europeiska Kommissionen. Denna skrift återger bara författarens synpunkter. Kommissionen ansvarar inte för användningen av informationen däri.

Medlemskapets förmåner kan vara olika och beror för det mesta på fackföreningen själv. Utan tvivel, kan man uppnå mer om fackföreningens representanter är aktiva och skickliga och om de kan erhålla professionell hjälp, samt råd av deras branschfackförening på nationell nivå, om det behövs.

Om det finns ett kollektivavtal på företaget kan arbetstagare erhålla en bättre garanti än den som garanteras av arbetslagen. De anställda kan känna sig säkra och trygga, eftersom de har ett klart begrepp om vilka av deras sociala och ekonomiska behov som kommer att fullföljas och när detta ska ske.

De huvudmål som en fackförening i ett företag bör fullfölja är följande:

- Att skydda deras medlemmars rättigheter och intressen;
- Att förhandla kollektivavtalet;
- Att kontrollera att kollektivavtalet efterlevs;
- Att slutföra avtal med de lokala myndigheterna;
- Att handla med lönefrågor;
- Att följa förbättringen av arbetsskydd och arbetsvillkor;
- Att engagera nya medlemmar i fackföreningen;
- Att stimulera alla intressenter att vara mer aktivt inblandade i fackföreningens arbete på företaget;
- Att gynna ett positivt klimat på företagen;
- Att utbilda medlemmar om de rättsliga, sociala och fackföreningsrelaterade frågorna och att organisera diskussionsgrupper;
- Att rådge medlemmar om arbetskonflikter och att lösa dem;
- Att följa upprätthållandet av arbetslagen på företaget;
- Att förse fackföreningens medlemmar med information om fackföreningens aktiviteter på olika nivåer;
- Att nominera fackföreningens medlemmar på olika styrelser, arbetsgrupper på arbetsplatserna som diskuterar de frågor som är viktiga för en arbetstagare, med arbetsgivaren – lön, arbetsskydd, och andra sociala och ekonomiska rättigheter;
- Att organisera fackföreningens arbete.

Om den hjälp som förses av fackföreningen på företagens nivå inte räcker, kan fackföreningens medlemmar vända sig till respektive fackförening på nationell nivå. Där kan man erhålla professionell rådgivning om frågor som angår ens arbetsliv.

Fackföreningarnas roll av på företagsnivå angående kollektivavtalet

Dessa är fackföreningar som representerar sina medlemmar och deltar i kollektivavtalet angående sysselsättning och andra sociala och ekonomiska frågor med arbetsgivaren. Fackföreningar är också närvarande varje gång kollektivavtalet granskas. Fackföreningarnas ansvar är att kämpa för bättre kollektivavtalsbestämmelser.

Hur man kontaktar en fackförening

För det första, bör du fråga dina kolleger eller din arbetsgivare om det finns en fackförening på din arbetsplats. Om den inte finns, bör du kontakta en branschfackförening som kan rådvisa dig om vad du kan göra sedan. Det enklaste sättet att kontakta en branschfackförening är att söka information hos Lettlands Fria Fackförbund, *Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība* (LBAS) som är det största fackförbundet i Lettland, sammanför nästan alla Lettlands fackföreningar och representerar mer än 150 000 anställda. Lettlands fria fackförbund förenar fackföreningar från 23 olika yrkesbranscher eller de professionella fackföreningsorganisationerna:

- Civilflygets Fackförening
- Sjukvårdspersonalens Fackförening
- Byggarbetarnas Fackförening
- Transportarbetarnas Fackförening
- Järnvägsanställdas Fackförening
- Fackföreningen Energi
- Industrianställdas Fackförening
- Utbildnings och forskningsförbundet
- Fackförbund av kulturarbetare
- Jordbruks- och Livsmedelsarbetareförbundet
- Fackföreningen Lettlands metall (*Latvijas metāls*)
- Metallindustriarbetareförbundet i Liepāja
- Metallarbetarnas Fackförening
- Skogsarbetarnas Fackförening
- Kommunalarbetareförbundet
- Allmän Tjänstemannaförbund
- Kommunikationsarbetareförbundet
- Handelsfackföreningen
- Handelsflottans Sjöfartsunion
- Vattentransportarbetarnas fackförening
- 1 Statstjänstemannaförbundet
- 2 Polisens Förenade Fackförening.

5. Det viktigaste delen av kollektivavtalet på företags och yrkesbranschens nivå

KOLLEKTIVAVTAL

Kollektivavtal är ett skriftligt avtal om bestämmelser som kompletterar de bestämmelser som står i arbeidskontraktet. Dessutom får bestämmelser i kollektivavtalet inte vara mindre förmånliga för arbetstagaren än de bestämmelser som står i arbeidskontraktet.

Kollektivavtal avtalar de bestämmelser som reglerar innehållet av sysselsättningens

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

lagliga förhållanden, särskilt organisationen av lön och arbetsrättsskydd, fastställning och uppsägning av sysselsättningens lagliga förhållande, vidareutbildning, arbetsprocedurer, socialförsäkring av arbetare och andra frågor relaterade till sysselsättningens lagliga förhållanden och fastställer ömsesidiga rättigheter och plikter.

Kollektivavtalets lagliga bakgrund

Kollektivavtalets bestämmelser såsom arbetskontraktets bestämmelser är bindande för både arbetsgivaren och arbetstagaren.

Hur man går med i kollektivavtalet

Kollektivavtalet förpliktigar båda kontrahenter och tillämpar bestämmelser på alla anställda hos arbetsgivaren om inte kollektivavtalet förser annat.

6. Praktisk guide till några vanliga frågor: institutioner (inkl. adresser, telefon, e-post) där man kan vända sig i fall av betänkligheter

Arbetslagstiftningen

Valsts darba inspekcija

Kr. Valdemara 38, Riga, LV-1010, tel +37167021704, fax +37167021718

e-post: vdi@vdi.gov.lv , www.vdi.gov.lv

Gratisnummer 80008004

Statens arbetsförmedlingen

Nodarbinātības valsts aģentūra

Kr.Valdemara 38, Riga, LV-1010, phone +37167021706, fax +37167021806

e-post: nva@nva.gov.lv , www.nva.gov.lv

Gratisnummer 80007700

Skatt och socialförsäkring

Skatteverket

Valsts ieņēmumu dienests

www.vid.gov.lv

Skattverkets informationsnummer +371 67323438

Informationsnummer tull +371 67111455

Statens socialförsäkringsmyndighet

Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra

Lacplesā 70a, Riga, LV-1011, tel. +37167011800, fax +37167011812

e-post: vsaa@vsaa.lv , www.vsaa.gov.lv

Gratisnummer 80001015

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

Migrationsverket, arbetstillstånd

Medborgarskaps- och migrationsdepartement

Pilsonības un migrācijas pārvalde

Tel: +37167219664

Fax: +371 67219654

E-post: pmlp@pmlp.gov.lv, www.pmlp.gov.lv

Adress: Ciekurkalna 1.linija 1 k-3, Riga, LV-1026, Lettland

Informationsnummer: 80007656

Lettlands Fria Fackförbund (LBAS)

Bruninieku 29/31, Riga, LV – 1001

Lettland

Tel: + 371 6 7270351; + 371 6 7035960

Fax: + 371 6 7276649

E-post: ibas@ibas.lv

Erkännande av utländska diplom

Akademiska informationscentrum-

Lettland ENIC/NARIC

www.aic.lv

Utbildnings och forskningsdepartementet

Europass (Europeiska CV)

www.izm.gov.lv

www.europass.lv

Statliga institutioner

Saeima - Lettlands parlamentet

Statsråd (länkar till alla departament)

Centrala Statistiksbyrå

Översättningscentrum

Lettlands bank

www.saeima.lv

www.mk.gov.lv

www.csb.lv

www.ttc.lv

www.bank.lv

Vart man hittar praktisk information

Transport

Båtlinjer från/till Riga

www.rigasbrivosta.lv

Båtlinjer från/till Riga

www.dfdstorline.lv

Båtlinjer från/till Liepaja

www.home.lv/travel/pramis

Båtlinjer från/till Ventspils

www.slkferries.ee

Lettlands järnvägar

www.ldz.lv

Flyg från/till Riga

www.airbaltic.lv

Riga internationella flygplats

www.riga-airport.com

Riga internationella busstation

www.autoosta.lv

Internationella buslinjer

www.ecolines.lv

Internationella buslinjer

www.eurolines.lv

Allmänna transportmedel i Riga

www.rigassatiksme.lv

Detta project sponsras av den Europeiska Kommissionen. Denna skrift återger bara författarens synpunkter. Kommissionen ansvarar inte för användningen av informationen däri.

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

Logi www.nekustamaisipasums.lv
www.nams24.lv
www.city24.lv
www.arcoreal.lv
www.ss.lv

Hotell www.allhotels.lv
www.bed24.eu
www.kodarit.lv

Pensionat HostellingLatvia

Allmän information om Lettland www.li.lv
<http://www.latviatourism.lv/>
www.travelLatvia.lv
www.aroundLatvia.lv

Hälsovård www.medicine.lv
Hälsovårdsdepartementet www.vm.gov.lv
Obligatorisk statlig www.voava.gov.lv
hälsovårdsförsäkring

7. Praktisk guide till några vanliga frågor: vad man gör i problemsituationer

Checklista på vad man måste tänka på innan man börjar att arbeta i Lettland

1. Underteckna arbetskontraktet med din framtida arbetsgivare i skriftlig form.
2. Registrera din adress i Lettland på det närmaste Medborgarskaps- och migrationsdepartementets kontoret.
3. När arbetskontraktet är avgjort får man ett uppehållstillstånd för hela sysselsättningsperioden, fast inte mer än 5 år.
4. Ansök om uppehållstillstånd hos Medborgarskaps- och migrationsdepartementet .
5. När du börjar arbeta måste du anmäla sig som skattebetalare hos Skatteverket.
6. Fråga efter hälsoförsäkring hos din arbetsgivare eller anmäl dig hos husläkaren på den närmaste vårdcentralen eller ett hälsocentrum.

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

TYSKLAND

1. Allmän beskrivning av arbetsmarknaden:

Tyskland har en befolkning på 82 miljoner:

	Öst	Väst	Tyskland
Befolkning (31.12.2006)			
totalt	16,648,264	65,666,642	82,314,906
Kvinnligt	8,475,029	33,538,711	42,013,740

Arbetsmarknaden kan illustreras med följande ciffror:

	Öst	Väst	Tyskland
Arbetare			
totalt	7,357,000	29,987,000	37,344,000
Kvinnliga	3,434,000	13,433,000	16,867,000
Ekonomiska sektorn			
Land- och skogsbruk	196,000	647,000	843,000
Tillverkning	1,924,000	9,114,000	11,038,000
Allmänna tjänster	5,237,000	20,226,000	25,463,000
Deltidsanställda			
Kvinnor	1,069,000	5,975,000	7,044,000
Män	351,000	1,200,000	1,551,000

Bruttomånadslön i € i förra Östtyskland liknar inte den i landets västra regionen:

	Öst	Väst
Industrianställda		
Den kvinnliga arbetarens lön	1,611	2,055
Den manliga arbetarens lön	2,071	2,754
Kvinnor/Män i %	77.8	74.6
Tjänstemän		
Den kvinnliga arbetarens lön	2,327	2,850
Den manliga arbetarens lön	2,981	3,964
Kvinnor/Män i %	78.1	71.9

Arbetslösheten är hög och även högre i förra Östtyskland:

	Öst	Väst	Tyskland
Arbetslösa (Juni 2007)			
totalt	1,259,696	2,427,423	3,687,119
Kvinnor	624,878	1,221,456	1,846,334
Icke tyska medborgare	82,955	469,073	552,028
Arbetslösa i 12 månader och längre	460,872	862,180	1,323,052

Detta project sponsras av den Europeiska Kommissionen. Denna skrift återger bara författarens synpunkter. Kommissionen ansvarar inte för användningen av informationen däri.

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

En invandrare behöver ett uppehållstillstånd i Tyskland och täcks av den tyska arbetslagsstiftningen. En gästarbetare från utlandet täcks av arbetslagsstiftningen i hans eller hennes hemland.

2.Lagstiftning

Grundläggande terminologi av arbetsförhållanden i respektive land

Arbetstagare är beroende av sina arbetsgivare inte bara på ett ekonomiskt sätt men också på ett personligt sätt som avtalas i arbetskontrakten. Därför behöver de skydd och arbetslagstiftningen fullgör denna arbetsuppgift. Denna del av lagstiftningen gäller både industriarbetare och tjänstemän (som man i Tyskland kallar *Arbeiter* och *Angestellte*). Hemarbetare, vars inkomst är särskilt beroende på företagen, som anställer dem är också täckta av arbetslagstiftelsen, delvis de lagar som gäller deras särskilda situation och delvis de som också gäller de arbetare som reser till sin arbetsplats.

Arbetslagstiftningen är indelad i två underkategorier. Den individuella arbetslagstiftningen övervakar arbetsförhållandena mellan en arbetsgivare och en arbetstagare. Den kollektiva arbetslagstiftningen gäller arbetsförhållanden mellan fackföreningar och arbetsgivareförbundet på och över företagsnivån.

Den kollektiva arbetslagstiftningen har som mål att skapa jämlika arbetsvillkor och omfattar lagen om associationsfrihet, kollektiva förhandlingar, medling och skiljedomsförfarande, industriella konflikter, representation av arbetstagare och medbestämmande.

Bestämmelser gällande arbetsförhållanden i nationella lagar

Den individuella arbetslagstiftningen är centrerad runt arbetsförhållanden mellan en arbetsgivare och en arbetstagare som har fastställts i arbetskontraktet mellan dem. Det finns två huvudfrågor som arbetskontraktet ger svar på: det första är "Vad för slags av arbete måste jag göra?" och den andra är "Vilken ersättning kommer jag att få för det?"

Ditt arbetskontrakt kan också innehålla andra rättigheter och arbetsuppgifter som tillsammans utgör dina allmänna arbetsvillkor. Både du som arbetstagare och din arbetsgivare kan bli påverkade av dessa rättigheter och arbetsuppgifter. Ett mängd av andra lagar försäkrar att du har några minimala arbetsrättigheter. De inkluderar lagen om semester och lagen om fortsatt lön som försäkrar att du kommer att erhålla sjuklön av din arbetsgivare för max sex veckor om du är frånvarande på grund av sjukdom.

Dessa minimala arbetsrättigheter kan utökas genom ditt individuella arbetskontrakt eller genom kollektivavtalet på din arbetsplats (se 'Kollektiva förhandlingslagar' i texten nedan). Du kan, till exempel, få mer helgdagar betalda än de, som är bestämda av minimala arbetsrättigheter.

Arbetsvillkor

Arbetsstidslagen (*Arbeitszeitgesetz*) preciserar den maximala längden av en arbetsdag,

Detta project sponsras av den Europeiska Kommissionen. Denna skrift återger bara författarens synpunkter. Kommissionen ansvarar inte för användningen av informationen däri.

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

minimala längden av en rast i en arbetsdag och det minimala perioden av vila efter arbete och således ger det lagliga rättsskyddet av arbetarnas hälsa och säkerhet. Särskilt rättsskydd är försett för nattarbetare. Arbetet på söndagar och helgdagar är bannlyst med undantag av särskilda omständigheter.

Uppsägelseperioder är också bestämda av lagen. Arbetsgivare och arbetstagare måste alltid observera den allmänna uppsägningstiden på fyra veckor, fr.o.m. den femtonde eller fr.o.m. slutet av månaden. Ju längre du har arbetat för samma företag, desto längre uppsägningstid måste företaget ge dig. När du en gång har arbetat på företaget i två år och du är äldre än 25 år, är den minimala uppsägningstiden en månad till slutet av en kalendermånad. Uppsägningstiden växer med en månad varje gång du slutför ditt femte, åttonde, tionde, tolfte och femtonde år i anställning hos samma arbetsgivare.

Den sista förlängningen av uppsägningstiden, från sex till sju månader kommer när du har varit anställd i 20 år hos samma arbetsgivare. Dina anställningsår hos samma arbetsgivare räknas inte innan du uppnår ett ålder på 25 år.

Lagen om årlig semester innehåller minimilängd av arbetstagarens semester och kollektivavtal för särskild industri innehåller ofta mer generösa semesterförmåner. Den anställda fortsätter att erhålla sitt lön men behöver inte gå till arbetet. Många kollektivavtal förser också en särskilt semesterpremie.

De anställda med familj i Tyskland har olika möjligheter att vara hemma med sjukt barn.

Sjukledighet:

Sjuklön i fall den anställda blir sjuk (*Entgeltfortzahlung*) är inrättad av lagstiftningen. Arbetsgivaren betalar ut sjuklön för de första sex veckorna av sjukdomen om du har varit anställd i minst fyra veckor. Efter två dagars sjukdom måste ett läkarintyg bekräfta ditt sjukdom. Efter sex veckor betalar hälsoförsäkringen sjukpenning till den anställda.

Arbets säkerhet

Arbetare behöver säkerhet. Deras hälsa och liv måste beskyddas från faror som kan finnas på arbetet. Arbets hälsoskydds och säkerhetssystem förser detta rättsskydd. Din arbetsgivare är ansvarig för hälsa och säkerhet på din arbetsplats. Arbetsgivare måste ordna och bibehålla arbetsplatsen, verktyg, maskineri, fabrik och utrustning så att du, som anställd, är skyddad mot säkerhets- och hälsofaror. De också är skyldiga att förebygga yrkessjukdomsrisker och olyckshändelser på arbetet och att förse en lämplig arbetsmiljö. De måste göra detta enligt lagen om nationellt hälsoskydd och säkerhetsregulationer – i synnerhet enligt Hälsosäkerhets och arbets säkerhets lagen - och koder för förebyggandet av olyckshändelser som publiceras av olyckshändelse försäkringsfonder.

Regler och avtal om hälsosäkerhet och arbets säkerhet tillämpas för alla arbetstagare - inklusive lantbruksarbetare och tjänstemän. Barn och unga människor täcks av lagen om rättsskydd av minderåriga på arbetet. Enligt lagen kan bara minderåriga mellan 15

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

och 17 (i.e. de har inte nått sin 18-års födelsedag) arbeta.

Som anställd du är försäkrad mot olyckshändelser på arbetet och yrkessjukdomar genom Statliga olyckshändelse försäkringsfonden. För de flesta arbetstagare finns det industriarbetsgivares ansvarsskyldighets fonder, vilkas medlemmar är arbetsgivarna själva.

Ansvarsskyldighetsfonder har etablerad ett inspektorat som utför teknisk besiktning. Tillsammans med liknande myndigheter ansvariga för hälsoskydd och säkerhetsregler i andra länder, försäkrar de att alla hälsoskydd och säkerhetskrav är noga iakttagna och att alla installerade skyddsåtgärder används.

Laglig bakgrund: Lagar om hälsoskydd och arbetssäkerhet kan man hitta i olika lagar och regulationer och i de koder för förebyggandet av olyckshändelse som publiceras av arbetsgivares ansvarsskyldighetsfonder.

Det finns hälsoskydds och arbetssäkerhets regler för särskilda sektorer.

Lag om hälsoskydd och arbetssäkerhet (*Arbeitsschutzgesetz*) kräver att din arbetsgivare bedömer farorna på arbetsplatsen, tar lämpliga förebyggande åtgärder och underrättar dig om vidtagna åtgärder. Din arbetsgivare måste vidta försiktighetsåtgärder på särskilt farliga områden och situationer och förse förebyggande yrkessjukvård. Om du befinner dig i omedelbar fara har du rätt att lämna arbetsplatsen utan att vara orolig för att förlora arbetet. Lagen ger dig rättigheter att ge förslag till företagets säkerhetsombudsman. Du kan också göra en anmälan till inspektoratet som utför teknisk besiktning om bristfälliga hälsoskydds och arbetssäkerhetsgarantier på din arbetsplats utan att vara orolig för repressalier, förutsatt att du redan har klagat hos arbetsgivaren och denne inte har gjort någonting.

Kollektivavtalet i olika sektorer

Kollektivavtalet har tre huvudfunktioner:

1) Beskyddande

En kollektivavtal ger rättsskydd till arbetstagare mot situation när arbetsgivaren 'tar lagen i sina egna händer' för att belägga arbetsvillkor. Detta är viktigt att ditt arbetskontrakt inte får överträda de minimala arbetsvillkor som står i kollektivavtalet för din arbetsbransch och region.

2) Organisationella

Kollektivavtal understryker innehållet av arbetsförhållanden som täcks av det.

3) Att bibehålla den industriella ordningen

Medan kollektivavtalet gäller förbjuds de anställda att gå i strejk mot arbetsgivaren för att genomdriva nya krav om lön eller arbetsvillkor som är täckta av kollektivavtalet.

Typiska villkor stipulerade av ett kollektivavtal innehåller:

- Lönenivå
- Arbetstimmar

Detta project sponsras av den Europeiska Kommissionen. Denna skrift återger bara författarens synpunkter. Kommissionen ansvarar inte för användningen av informationen däri.

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

- Semestervillkor
- Uppsägningstid

Du är inte automatiskt berättigad till sådana kollektivbestämda villkor, lönenivå och så vidare. Kollektivavtal gäller dig bara om:

- Din arbetsgivare är medlem i arbetstagarförbundet och du är medlem i fackföreningen som avslutade avtalet (alternativt, din kan arbetsgivare vara direkt delaktig i avtalet)
- Kollektivavtalet har deklarerats som allmänt tillämpligt ("*Allgemeinverbindlichkeits-Erklärung*"). Dessa deklARATIONER är begränsade. Bara få sektorer täcks av sådana deklARATIONER (hemarbetare, byggarbetare, detaljhandel). Naturligtvis måste ditt eget arbetsförhållande ingå i de sektorer som täcks av avtalet.
- Det är möjligt att din arbetsgivare enas med dig att de kollektivt bestämda villkoren kan ingå i ditt arbetskontrakt och på så vis tillämpas på ert arbetsförhållande. Ditt arbetskontrakt kommer då att ha en jämlig status om företaget vanligtvis tillämpar kollektivavtal.

Lagen om arbetsförhållanden på arbetsplatsen reglerar förhållandet mellan företaget eller en annan organisation och dess anställda. Termen 'arbetsplats' tillämpas för att de regler i större organisationer sannolikt gäller särskilda arbetsplatser, såsom hela organisationen. Den grundläggande filosofin är att försäkra att det finns ett förtroendesrikt samarbete mellan fackföreningar och arbetsgivarförbundet, som finns på varje arbetsplats och dess syfte är att tjäna de anställdas intressen.

Sysselsättningstyrelsen (*Betriebsrat*) väljs av arbetare och dess syfte är att utföra några allmänna uppgifter. Den övervakar, till exempel, alla operationer för att försäkra att alla rättsliga bestämmelser, säkerhetsregulationer, kollektivavtalet och avtal på företagets nivå som är gjorda för att tjäna anställda, genomförs och följs. Sysselsättningstyrelsen är därmed inblandad i socialvälfärd-, personal- och ekonomiska frågor. Dessa delaktighetsrättigheter är kategoriserade enligt omfattning – rättigheter till medbestämmande eller rättigheter att informera eller utföra rådgivning.

Medbestämmande är en starkare form av deltagande. I de fall i vilka sysselsättningstyrelsen har sådana rättigheter, måste arbetsgivaren erhålla styrelsens godkännande innan den vidtar vissa åtgärder. Vad händer om sysselsättningstyrelsen avböjer dess godkännande? Alla sådana fall går inför råd av skiljedomsförfarande, som består av arbetsgivarens och sysselsättningstyrelsens representanter på enjämlig utgångspunkt, med en neutral representant.

I andra kategorin av deltaganderättigheter, måste arbetsgivarens representant informera sysselsättningstyrelsen för att få dess synpunkt eller råd.

Arbetskontraktets innehåll

Anställning i Tyskland sker alltid genom ett arbetskontrakt där arbetstagararen lovar att göra ett särskilt arbete medan arbetsgivaren lovar att betala den avtalade lön samt andra förmåner. Ett skriftligt kontrakt är inte alltid nödvändigt, men arbetsgivaren är

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

lagligt bunden att ge arbetstagaren ett skriftligt certifikat om arbetsvillkor.

Fast arbetskontrakt i allmänhet bör vara uppgörelser utan tidsbegränsning som gäller tills vidare, kan ett kontrakt också vara tillfälligt då det löper ut när tidsperioden är slut. Det måste finnas en konkret anledning för att göra ett tillfälligt arbetskontrakt.

Vid anställningens början kan en provanställningsperiod av inte längre än sex månader avgöras. Under provanställningsperioden kan arbetsgivaren eller arbetstagaren säga upp kontraktet utan någon uppsägningstid.

3. Arbetsmarknadsförmåner – praktisk information om vägen till arbetsmarknaden

Grundregler för vistelse i landet

I princip, har EU medborgare obegränsat tillträde till arbetsmarknaden i Tyskland och de behöver inget arbetstillstånd för att börja arbeta. Invandrare från den Europeiska Unionens nya medlemsländer kommer att behöva en särskilt tillstånd från det tyska Migrationsverket eller dess lokala kontor t.o.m. år 2011 innan de börjar arbeta i Tyskland .

Mer info om tillstånd hittar du på Tyska utrikeskansliets hemsida:

[Das Auswärtige Amt.](#)

Hur du hittar arbete

Arbetsförmedlingar är statens myndigheter som hjälper till i frågor som att hitta arbete, sysselsättning, arbetslöshetsersättning, yrkesval och karriärplanering, tillträde till yrkesutbildningen och arbete som egen företagare. De lokala arbetsförmedlingarna kan också ge råd om arbetstillstånd. Alla lokala arbetsförmedlingar är kostnadsfria.

Medan arbetsgivare anmäler många av sina vakanser till de lokala arbetsförmedlingarna, är det också möjligt, och rekommenderas även, att använda andra kanaler för att hitta ett arbete, som att prata med vänner, kolla platsannonser i tidningar, att ta kontakt med arbetsgivare direkt, att anmäla sig hos privatägda arbetsförmedlingar, m.m. Initiativ, beslutsamhet och uthållighet är viktiga när du söker ett arbete.

Arbetsförmedlingstjänster är tillgängliga genom en placeringskonsults hjälp via självbetjäningssfaciliteter. Båda anställda och arbetslösa kandidater kan anmäla sig och registrering är ett villkor för att få arbetslöshetsersättning. Registrerade arbetssökare kan ansöka om konsultens hjälp för att hitta ett arbete och dessa arbetssökare kommer att övervägas när en konsult söker kandidater till en ledig tjänst, som har blivit anmäld av en arbetsgivare. Arbetssökare som behöver förbättra sina arbetssökningsfärdigheter kan gå med i arbetssökningskurser, ordnade av den lokala arbetsförmedlingen. Arbetssökare kan också annonsera på nätet på de arbetssökandes hemsida som bibehålls av den nationella arbetsadministrationen.

Arbetsförmedlingsförbundet finns till för både arbetstagare och arbetsgivare. Den förser olika sorters hjälp:

Detta project sponsras av den Europeiska Kommissionen. Denna skrift återger bara författarens synpunkter. Kommissionen ansvarar inte för användningen av informationen däri.

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

- Till arbetslösa
- Att välja ett yrke
- Att hitta ett arbete eller en yrkesutbildningsplats
- Att försäkra och åstadkomma arbetsplatser
- Yrkesutbildning
- Rörlighetshjälp
- Rehabilitering
- Att bekämpa långtidsarbetslöshet
- Att bli egen företagare
- När arbetstagare går i konkurs

Du kan erhålla några av dessa tjänster oavsett om du har eller inte har betalt avgifter. Dessa inkluderar karriärplanering och arbetsplacering. För att utnyttja andra tjänster, t.ex. arbetslöshetsbidrag, måste du ha arbetat och betalt arbetslöshetsförsäkringskatter till staten innan du blev arbetslös.

Arbetsplaceringen

Arbetsplaceringen är arbetsförmedlingarnas huvudsyfte. Alla andra förmåner och assistens till sysselsättningens befordran ges bara där ens långsiktiga integration på arbetsmarknaden inte kan ske utan dem.

Statens arbetsförmedlingar kan delegera arbetsplaceringen till en tredje part, särskilt i fall där yrkesintegrationen på så vis kan underlättas. Alla som har varit arbetslösa mer än sex månader har som rättighet att deras arbetsförmedling delegerar arbetsplaceringen till en tredje part. I särskilda fall är arbetslösa berättigade till ett arbetsplaceringsintyg vilket möjliggör användningsassistans från en privatägd rekryteringsagentur, en tjänst som betalas av arbetsförmedlingen.

Du behöver ditt personliga brev och CV, *Lebenslauf*, såsom kopior på alla dina betyg, diplom och certifikat.

Arbetsförmedlingsförbundet ([Bundesagentur für Arbeit](#)) ger en servistjänst till alla sökande.

Socialförsäkring och skatt

Alla som arbetar i Tyskland betalar skatt till staten och till den lokala myndigheten i deras region. Skattebeloppet av beror på ens lönebelopp. Alla anställda betalar ålderspension, hälsoförsäkring och arbetslöshetsförsäkring. Arbetsgivaren drar av dessa avgifter från lönen. Både försäkringsavgifter och ersättning beror på din lön.

Socialförsäkrings belopp (1.4.2007)	Arbetstagare	Arbetsgivare
Hälsoförsäkring	7,10%	7,10%
Föräldrarpennning	0,85%	0,85%
Ålderspension	9,95%	9,95%
Arbetslöshetsförsäkring	2,10%	2,10%

Detta projekt sponsras av den Europeiska Kommissionen. Denna skrift återger bara författarens synpunkter. Kommissionen ansvarar inte för användningen av informationen däri.

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

Totalt	20,00%	20,00%
--------	--------	--------

Arbetsgivaren drar av dessa avgifter från lönen.

Att bo i landet – kort om levnadsvillkor, logi (t. ex. kostnader)

Levnadsvillkor och kostnader skiljer sig från en region till en annan. För en student (singel) är levnadskostnaderna per månad i genomsnitt 781,38 € (2007):

Levnadskostnader €	I genomsnitt	Wismar	München
Logi	253,64	186,83	315,85
Mat	155,59	136,33	161,04
Kläder, hygienprodukter	54,78	43,33	57,24
Bil	124,75	130,00	127,18
Allmänna kommunikationsmedel	34,27	27,50	34,28
Hälsöförsäkring, läkare, medicin	73,66	60,00	73,02
Telefon, internet, radio, television	48,03	34,00	47,97
Utbildning	36,57	21,67	37,99
Totalt (med bil men utan allmänna kommunikationsmedel)	742,12	614,17	823,26
Totalt (utan bil, men med allmänna kommunikationsmedel)	656,64	511,67	730,35
Totalt (med bil och allmänna kommunikationsmedel)	781,38	641,67	857,53

Hälsovårdssystemet finansieras av de avgifter som de försäkrade arbetarna betalar. Varje arbetsgivare har som plikt att betala sjuklönsavgifter (se ovan). Sjukförsäkringen täcker kostnader som uppkommer på grund av sjukdom (med undantag av ett arvode på 10 € för ett besök hos läkaren).

Utbildningskostnader (skolor och universitet) täcks av staten. Några statsregioner (Bundesländer) har genomfört ett undervisningsarvode för studenter. För att öppna ett bankkonto behöver du legitimation (ID-kort) och du måste också bevisa att du har en regelmässig och regelbunden inkomst.

Arbetslöshet - rättigheter, socialbidrag och socialbidragsrättigheter

Så snart du får veta att din nuvarande anställning kommer att upphöra, måste du personligen anmäla dig hos din närmaste arbetsförmedling. Registrering måste ske minst tre månader innan ditt kontrakt upphör att gälla. Om tidsperioden mellan du får en uppsägning och din sista arbetsdag är kortare än tre månader, måste du anmäla dig hos arbetsförmedlingen inte senare än tre dagar efter att du har fått din uppsägning.

För att erhålla din arbetslöshetsersättning (*Arbeitslosengeld*) måste du:

- vara arbetslös
- vara registrerad (efter ett personligt besök hos arbetsförmedlingen) som arbetslös

Detta project sponsras av den Europeiska Kommissionen. Denna skrift återger bara författarens synpunkter. Kommissionen ansvarar inte för användningen av informationen däri.

- uppfylla kraven på att få arbetslöshetsersättningen.

Du klassas som arbetslös om du inte har arbete eller om du arbetar mindre än 15 timmar per vecka för en arbetsgivare eller är en egen företagare. Du måste också vara en aktiv arbetssökare och vara tillgänglig för arbetserbjudande. För att anmäla sig som arbetslös måste du personligen besöka en arbetsförmedling, eftersom ett telefonsamtal eller e-post/traditionell post inte gäller i detta fall, och för att berätta att du har blivit arbetslös. Du kan vara registrerad i maximalt tre månader, och måste förlänga din registrering innan den löper ut, om det ser ut, att du förblir arbetslös.

För att uppfylla kraven på att få arbetslöshetsersättningen, måste du ackumulera minst tolv månader (360 dagar) av avgifter till arbetsförmedlingen antingen som anställd eller på ett annat sätt (till exempel, göra anspråk på betald sjukförsäkring), på en period över de sista två åren. Fr.o.m 1:sta februari år 2006 för de som förser barnomsorg, eller de som är egna företagare och arbetar minst 15 timmar per vecka och även de som är anställda i ett icke-EU land/ett land utanför Europeiska Ekonomiska Samarbetsområdet, kan frivilligt betala arbetslöshetsavgiften. Detta ger folk som inte måste betala den obligatoriska avgiften en möjlighet att betala en låg frivillig avgift för att säkerställa deras rätt till arbetslöshetsersättningen.

Beloppet på arbetslöshetsersättningen beror på ens genomsnittliga veckolön av vilken skatteavgiften har dragits av på det sista året innan man anmäler sig som arbetslös (beskattningsperioden). Det resulterande bruttolönsbeloppet (bruttolön) är därefter föremål för avdrag enligt en fastställd taxa. Dessa avdrag är socialförsäkringsavgifter, på ett belopp motsvarande 21 procent av din bruttolön, inkomstskatt och solidaritetsskatt.

Din arbetslöshetsersättning blir 67 procent av din nettolön (bruttolön efter skatt) om du har minst ett barn för vem du kan göra anspråk på skatteavlastning och 60 procent om du inte har några barn.

Medan du får din arbetslöshetsersättning, betalar arbetsförmedlingen din sjukförsäkring, hälsoförsäkring och pensionsförsäkring. Ersättningen överförs på ditt bankkonto i slutet av varje månad. Berättigandet till arbetslöshetsersättningen förfaller när du uppfyller kraven på kvalificeringsperioden. De kvarstående rättigheterna adderas sedan till det nya berättigandet, upp till den maximala perioden för din ålder.

Hur länge du kan göra anspråk på arbetslöshetsersättningen beror på din ålder och hur länge du har arbetat (officiellt) de sista tre åren.

Minimala sysselsättningsperiod under de sista 3 åren	Ålder	Period av bidragsutbetalning
12 månader		6 månader
16 månader		8 månader
20 månader		10 månader
24 månader		12 månader

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

28 månader	45	14 månader
32 månader	45	16 månader
36 månader	45	18 månader

4. Fackförenings arbetsdetaljer

Fackföreningarna uppstod under det sista århundradet från många fragmenterade organisationer med lite makt och begränsade aktivitetsområden. Detta var anledningen till att förenade fackföreningar (*Einheitsgewerkschaften*) grundades. Med detta som grund, var arbetarna som organiserades i fackföreningar, i en ställning att kunna kämpa för och vinna betydliga sociala reformer. En del av dessa framsteg, var åtta timmars arbetsdagen, så väl som de första grunderna till dagens socialförsäkringsystem. Fackföreningarna grundade de första arbetslöshets, sjukdoms, och pensionsförmånssystemen på eget initiativ, innan regeringen tog över dessa uppgifter. Kollektiv förhandlingssjälvständighet försäkrade att regeringen inte ingrep i ekonomins skötsel. Strejkrätten gav fackföreningarna tillräckligt styrka i kollektivförhandlingar för att gradvis införa förbättringar i arbetarnas situation.

Även idag försöker fackföreningarna förebygga uppdelning bland yrkesverksamma. Fackföreningarna är inte bara en gammal röst i refrängen av den allmänna diskussionen. De dirigerar sina förhandlingar från en maktposition. Källan till fackföreningarnas makt är det otroligt stora antalet medlemmar. Följaktligen är arbetarna som går med beroende av hur stor möjlighet de har att bli personligt inblandade och ta ställning för sina egna intressen. Framtidens uppgift är en ny balans i förhållandet mellan privatpersoner och samhället, för att förse en ny solidaritetserfarenhet.

Ungefär en av fem anställda i Tyskland är medlemmar av en fackförening. Du kan bli medlem genom att fylla i och underteckna en särskild medlemsansökan. Det finns flera förbund organiserade under en stor konfederation: DGB. - *Deutscher Gewerkschaftsbund* (Tyska fackförbundet) www.dgb.de.

De fackföreningar som är med är:

IG Bauen-Agrar-Umwelt (byggbransch, jordbruk, miljö)

www.igbau.de,

IG Bergbau, Chemie, Energie (gruvarbete, kemi, energi)

www.igbce.de,

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

(utbildning och forskning)

www.gew.de

IG Metall (metallarbetare)

www.igmetall.de

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten

(Mat, dryck och catering)

www.ngg.net

Gewerkschaft der Polizei (Polis)

www.gdp.de

TRANSNET (Järnvägsanställda)

www.transnet.org

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

(Förenade tjänstemannaföreningen)

www.verdi.de

Arbetsgivarna i Tyskland är mycket organiserade. De Tyska Arbetsgivarnas Förening (BDA) representerar arbetsgivare i industri, bygg, och i den privata servicesektorn, de lokala myndigheterna representeras av VDK, inrikesdepartementet (BMI) representerar den tyska staten som arbetsgivare. Kyrkorna, Katolska så väl som den Protestantiska,

Detta project sponsras av den Europeiska Kommissionen. Denna skrift återger bara författarens synpunkter. Kommissionen ansvarar inte för användningen av informationen däri.

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

är också stora arbetsgivare i Tyskland .

Fackföreningarnas och arbetsgivarnas förbunds huvuduppgift är att förhandla kollektivavtal för sina medlemmar. Dessa avtal gäller frågor om lön, årlig semester och arbetstimmar. Kollektivavtal gäller nära 60 % av tyska anställda oavsett var de bor och arbetar.

Tyska myndigheter samarbetar med arbetsmarknadsorganisationer. Detta samarbete omfattar även att finna lösningar på många socialförsäkringsfrågor genom att förhandla i frågor som olyckshändelseförsäkring, arbetslöshetsförsäkring, pensionsförsäkring och föräldrarledighet.

Varje arbetare har rätt att gå med i en fackförening. Normalt ansöker han / hon om medlemskap hos det lokala kontoret, ansvarigt för den särskilda sektor där den anställda arbetar. I de största företagen det finns en fackföreningensrepresentant eller förtroendeman, som ansvarar för ansökningsproceduren (*Vertrauens-Leute*). Ansökningsformulär kan fås hos alla fackföreningskontor.

Fackföreningarna är organiserade enligt branschprincipen. De förhandlar med arbetsgivarna (på branschnivå, nationell nivå eller företagsnivå) med syfte att genomföra ett kollektivavtal. Alla fackföreningar erbjuder sina medlemmar rådgivning i området arbetsskydds rätt (*Rechtsschutz*).

En uppfattning om antalet anställda med kollektivavtal kan ses i följande tabell:

Täckning av kollektivavtal året 2006	Anställda	Företag
utan kollektivavtal	18%	37%
med kollektivavtal	9%	3%
med industritäckande kollektivavtal	54%	34%
enligt industritäckande kollektivavtal	19%	26%

En medlem av fackföreningen kan erhålla ersättning och andra arbetsvillkor enligt överenskommelse om arbetsgivaren är medlem i ett arbetsgivareförbund.

Förutom DGB finns andra fackföreningar, men med mindre täckning :

Fackföreningens medlem-DGB 2006

totalt	6,585,774
Kvinnor	2,099,643

Medlem i arbetsgivareorganisation 2006

totalt	8,147,932
Kvinnor	31.80%

På de stora företagen finns det en representant för de anställda, sysselsättningstyrelsen (en laglig förpliktelse), *Betriebsrat*. Mer än 50% av arbetarna arbetar på sådana företag:

Detta project sponsras av den Europeiska Kommissionen. Denna skrift återger bara författarens synpunkter. Kommissionen ansvarar inte för användningen av informationen däri.

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

Täckning av arbetaresrepresentanter	Anställda	Företag
Täckning av sysselsättningstyrelsen 2006	51.1%	12.9%

5. Det viktigaste delen av kollektivavtalet på företags och yrkesbranscensnivå

Kollektivarbetslagen kan delas in på två nivåer:

- Kollektivförhandlingslag—nivån som arbetar med förhållandet mellan fackföreningar, arbetsgivareförbund och individuella arbetsgivare.
- Lagen om arbetsförhållanden på arbetsplatser—nivån som arbetar med förhållandet mellan arbetstagare och arbetare på olika företag.

Lagen om kollektivförhandling

Fackföreningarnas och arbetsgivareförbundets rätt att förhandla om lön och villkor utan att staten blandar sig i (deras 'kollektivförhandlingsautonomi') skyddas av den tyska grundlagen. De båda industriparterna tar ansvar för lön och andra avtal de når.

Lönen och villkor för de flesta arbeten i Tyskland täcks av sådana kollektivavtal. Detta illustrerar hur viktig kollektivförhandlingsautonomi är i detta landet.

Kollektivavtal är uppgjorda mellan fackföreningar och arbetsgivareförbund eller mellan fackföreningar och individuella arbetsgivare. Kollektivavtal är det viktigaste verktyg båda sidor har för att befördra medlemmars intressen och för att påverka arbetsituationen och andra ekonomiska villkor.

Typiska villkor som står i kollektivavtal inkluderar:

- Lönenivå
- Arbetstimmar
- Betald semester
- Uppsägningstid

6. Praktisk guide till några vanliga frågor: institutioner (inkl. adresser, telefon, e-post) där man kan vända sig i fall av betänkligheter

Fackföreningsförbund:

Deutscher Gewerkschaftsbund

Bundesvorstand

Henriette-Herz-Platz 2

10178 Berlin

Telefonnummer: 0049/30/24060-0

Fax: 0049/30/24060-324

E-Mail: info.bvv@dgb.de

Detta project sponsras av den Europeiska Kommissionen. Denna skrift återger bara författarens synpunkter. Kommissionen ansvarar inte för användningen av informationen däri.

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

Fackföreningar:

IG Bauen-Agrar-Umwelt

Byggbransch, jordbruk, miljö
Olof-Palme-Str. 19
60439 Frankfurt
Telefonnummer: 069-95737-0
Fax: 069-95737-800
<http://www.igbau.de>

IG Bergbau, Chemie, Energie

Gruvarbete, kemi, energi
Königsworther Platz 6
30167 Hannover
Telefonnummer: 0511-7631-0
Fax: 0511-7631-713
<http://www.igbce.de>

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Utbildning och forskning
Reifenberger Str. 21
60489 Frankfurt
Telefonnummer: 069-78973-0
Fax: 069-78973-202
<http://www.gew.de>

IG Metall

Metallarbetare
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt/Main
Telefonnummer: 069-6693-0
Fax: 069-6693-2843
<http://www.igmetall.de>

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten

Mat, dryck och catering
Haubachstr. 76
22765 Hamburg
Telefonnummer: 040-38013-0
Fax: 040-38926-37
<http://www.ngg.net>

Gewerkschaft der Polizei

Polis
Stromstraße 4
10555 Berlin
Telefonnummer: 030-399921-0

Detta project sponsras av den Europeiska Kommissionen. Denna skrift återger bara författarens synpunkter. Kommissionen ansvarar inte för användningen av informationen däri.

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

Fax: 030-399921-211

<http://www.gdp.de>

TRANSNET

Järnvägsanställda

Chausseestraße 84

10115 Berlin

Telefonnummer: 030-424390-75

Fax: 030-424390-71

<http://www.transnet.org>

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Förenade tjänstemannaföreningen

Bundesverwaltung

Paula-Thiede-Ufer 10

10179 Berlin

Telefonnummer: 030-6956-0

Fax: 030-6956-3141

<http://www.verdi.de>

Federala arbetsförmedlingen: i Nürnberg förser tjänster för anställda och arbetslösa:

[Bundesagentur für Arbeit](http://www.bundesagentur-fuer-arbeit.de)

Myndigheten som utför besiktning (*Gewerbeaufsicht, Ämter für Arbeitsschutz*) finns i varje förbundsland (Bundesland) under olika namn och med olika ansvar. Exempel:

<http://www.lfas.bayern.de>, <http://www.arbeitsschutz.bayern.de>,

<http://www.gewerbeaufsicht.baden-wuerttemberg.de>, <http://www.lagetsi.berlin.de>,

<http://www.gewerbeaufsicht.niedersachsen.de>, <http://www.arbeitsschutz.nrw.de>.

Det finns många förmedlingar som sysslar med fastigheter. Se:

<http://immowelt.de/Immobilien>

Information om hälsovård hittar du i

<http://www.medknowledge.de/Germany/>

7. Praktisk guide till några vanliga frågor: vad gör man i problemsituationer

Kontakta din sysselsättningstyrelse, den lokala branschen av din fackförening eller inspektoratet som utför teknisk besiktning.

SVERIGE

1. Allmän beskrivning av arbetsmarknaden:

Sverige är en rik välfärdsstat, som rankas inom det högsta vad gäller FNs mänskliga utvecklingsindex (HDI). Sverige har varit med i Europeiska Unionen fr.o.m. 1995. Sveriges huvudstad är Stockholm. Sverige, officiellt Konungariket Sverige, är en konstitutionell monarki med en kung som statschef (monarki), men där dennes befogenheter är begränsade till officiella eller ceremoniella befogenheter. Regering, ledd av en statsminister, fullgör sin makt genom flera centrala tjänstedepartement och myndigheter. Sverige är en enhetsstat, men inom det hela systemet, i området av samhällsadministration är beslutsrätten överlåten på allmänvalda auktoriteter på läns- och lokal municipalitetsnivå.

Valutan är svenska kronor (SEK). Växelkursen är 1 Euro = 9 – 9:50 SEK. Marginalskatten är en av det högsta i världen. Skatten samlas genom (i ordning av relativ betydelse) inkomstskatt, mervärdesskatt (MOMS) och punktskatt/lyxskatt (i.e. bränsle, alkohol, elektricitet).

2. Lagstiftningen

Det följande är en allmän beskrivning av det svenska systemet med en viss betoning på arbetsmarknadsaspekter. Den allmänna svenska synpunkten är att de regler som finns gäller både svenska arbetare såsom invandrad arbetskraft – samma rättigheter och samma förpliktelser. Särskilda aspekter av den invandrade arbetskraften regleras av EU direktiv och de regler som gäller den gemensamma marknaden och den fria arbetskraftsrörligheten. Sverige har inte beviljats undantag men har inte ansökt om sådant heller. Europeiska regler måste beaktas. De andra aspekterna av systemet såsom övergång av socialförsäkringsrättigheter, pension m.m.kommer inte att beskrivas här.

Arbetsmarknadens regler är grundade på en blandning av lagstiftningen och de industriella förhållandet mellan fackföreningar och arbetsgivare. Många lagar är så kallade "dispositiva" vilket betyder att det finns en lag, villkor och en inre känsla, vilken inte får kränkas på ett sätt som hotar arbetstagarens rättigheter. Lagar kan dock bli ersatta av kollektivavtal mellan fackföreningar och arbetsgivareorganisationer. Inte likt de andra länder, i Sverige är dessa rättigheter inte bara individuella men kollektiva. Kränkning av arbetslagstiftningen och /eller kollektivavtalar kan vara beivrade av fackföreningen oavsett om den sårade anställde ber om det eller inte. Detta sker ofta. Sådana debatter på arbetsplatser förekommer ofta och hanteras av den lokala fackföreningen och arbetsgivaren. Om de kan inte nå ett avtal, flyttas problemet upp till den centrala nivån. En sista utgångsväg är Arbetsdomstolen (AD) som består av tre slags medlemmar som representerar staten, arbetsgivarna och fackföreningarna.

Sveriges fackföreningar har en täthet på 75-80 % och täckningen av kollektivavtal är

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

mycket hög. De finns på tre olika nivåer, på den lokala arbetsplatsen, på län och centralt. Anställda i mindre företag kanske inte alltid har tillgång till en fackföreningsrepresentant därför kan han/hon kontakta den regionella myndigheten. Nästan alla stora och medelstora företag har sina fackföreningsrepresentanter lätt tillgängliga.

Arbetsstillstånd

Sveriges arbetsmarknad har varit öppen för medborgare av andra nordiska länder sen länge. Det fanns en gemensam nordisk arbetsmarknad vilken, sen Sverige gick med i EU, får en del av den gemensamma europeiska arbetsmarknaden. Detta betyder att medborgare från de andra medlemsländerna har samma rättigheter och samma förpliktelser som svenska medborgare. Olikt de andra medlemsländerna, har Sverige valt att inte ha några övergångsperiodsregler för arbetare från de länder som har gått med i EU sist.

Arbetsrättigheter avtalas i "Lagen om anställningsskydd" (LAS).

Anställningsbevis

I arbetsuppgörelser med längre varaktighet än tre veckor måste arbetsgivaren räkna över ett särskilt dokument till varje anställd, sist efter en månads anställning. Dokumentet måste innehålla information om namnet och företagets/arbetsgivarens officiella adress, arbetets-beskaffenhet, typen av arbetsvillkor, arbetstid, lön m.m. Dokumentet måste levereras till den anställda och vidimeras av fackföreningen som har undertecknat kollektivavtalet på arbetsplatsen.

Anställningssättet

Anställningssätt styrs av LAS. Den vanliga formen av anställning är den fasta. Om inget annat kan bevisas, är det en fast anställning. Tillfällig anställning kan ske under särskilda villkor som beskrivs på ett detaljerat sätt i lagen (t. ex. om behovet av flera tillfälligt anställda är uppenbart tillfälligt, när man vikarierar, ett arbete med tillfällig natur som snöskyfflande eller badvakt eller om den anställda är mer än 67 år gammal). Provanställning på sex månader kan också tillämpas. Om anställningen efter dessa sex månader avslutas, måste arbetsgivaren meddela detta senast mot slutet av perioden. Om inget meddelas blir det automatiskt ett permanent kontrakt.

Sådana undantag av de allmänna regler om fast anställning kan ifrågasättas av arbetsdomstolen. Oavsett det som har avtalats i första hand, ska domstolen i varje fall bedöma om i dessa omständigheter, från en laglig synpunkt, en tillfällig anställning är rättfärdigad eller inte. Det finns också särskilda regler som begränsar den totala maximala perioden av olika tillfälliga kontrakt innan de blir permanenta.

Alla som har tvivel om rättvisa bör rådfråga en fackföreningsrepresentant.

Uppsägning

Enligt lagen om uppsägning måste den vara grundad på fakta. Lagen och arbetsdomstolen (AD) fastställer vad som är "på grund av fakta" och vad som inte är. Den anställda måste vara skyldig till mycket klanderligt uppförande eller verksamhet om uppsägning grundas på personligt beteende.

Arbetsbristen tillkommer oftare, när arbetsgivaren tillåts att minska verksamheten permanent eller över en tidsperiod. I dessa fall måste arbetsgivaren meddela och presentera en lista på i vilken ordning de anställda kommer att avskedas. Grundlagen säger "sist in - först ut". Den sista som anställdes kommer att avskedas först, därefter den näst sista och så vidare. Undantag grundade på olika färdigheter och kompetens är vanligt, enligt lagen och arbetsdomstolen, mycket begränsade. Istället för lista "enligt lagen", kan en lista "enligt avtalet" inrättas i samarbete med fackföreningen, till exempel i fall när det är klart för båda parter att listan "enligt lagen" kan allvarligt skada företaget. Till de som har varit anställda längre än ett år beviljas återanställningsrättigheter om det skulle behövas nya arbetare i framtiden.

Den hela lagstiftningen om dessa frågor är ganska detaljerad och tämligen krånglig. För en anställd är det ganska svårt att kräva sina rättigheter utan fackföreningsrepresentanternas stöd.

Tjänstledighet

De anställda garanteras av lagen och /eller avtal alla slags obetalad semester. Till exempel, kan en anställd studera för kortare eller längre perioder utan att bli arbetslös. Det behövs bara att man i tid meddelar om detta och att undervisningen är ordnad av en skola, universitet eller folkhögskolan. När man kommer tillbaka till arbetsplatsen måste man garanteras samma eller en likvärdig tjänst som det förra. De flesta avtal beviljar också en betald semester för privata skäl, såsom begravning eller en plötslig sjukdomsfall i familjen. Föräldrarledighet är beskriven undan, under socialförsäkringen.

Rättigheter till att arbeta i fackföreningen

Alla som har blivit valda till fackföreningsrepresentanter har rättighet att sysselsätta sig med detta under arbetstiden, enligt avtalet mellan fackföreningen och arbetsgivaren. Han/hon erhåller också ett ytterligare rättsskydd mot avskedning och rättigheter att göra sitt arbete utan opassande ingripning av arbetsgivaren.

Arbetstimmar

Det finns en lag för arbetstid i Sverige fast hela lagen är, som beskrevs innan, dispositiv. Alla delar av lagen kan ersättas av kollektivavtal om de är mer - och inte minst mindre – gynnsamma för anställda. Det enda undantaget är lagar i EUs direktiv.

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

I Sverige är den vanliga arbetstiden 40 timmar per vecka men många kollektivavtal innehåller mindre. De anställda som arbetar nattskift eller på helgerna måste vanligtvis arbeta mindre än 40, ibland 30 timmar per vecka.

Hälso- och arbets säkerhet

Hälso- och arbets säkerhet regleras av en särskild lag "*Arbetsmiljölagen*" (AML) och står i många av direktiven och instruktioner från olika myndigheter. Arbetsgivaren är ansvarig för hälso- och arbets säkerhet. Dett finna tydliga instruktioner om hur man organiserar ett fortlöpande och förebyggande hälso- och arbets säkerhetsarbete. På varje arbetsplats måste det finnas en hälso- och arbets säkerhetsstyrelse som övervakar dylika arbeten.

På varje arbetsplats väljs hälso- och arbets säkerhetsombudsmannen eller fastslås av fackföreningen. De har rättigheter att vara ordentligt utbildade på arbetsgivarens bekostnad. Förutom det förebyggande arbetet har de rättighet att avbryta arbetet när det finns en omedelbar fara för olyckshändelse. Om arbetsgivaren motsätter sig arbetsnedläggningen, kan statens utredare som kan kallas in hela dygnet runt kan vidta preliminära åtgärder som måste respekteras omedelbart.

3. Arbetsmarknadsförmåner – praktisk information om vägen till arbetsmarknaden

Hur du hittar arbetet

Det rekommenderas, om möjligt, att använda dina kontakter i Sverige för att söka arbete och förbereda din ankomst till landet.

En invandrare som inte har ordnat sin anställning innan sin ankomst, bör anmäla sig som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen. Myndigheten kan hjälpa till att söka ett arbete och dess tjänster är kostnadsfria. De hjälper även till med kvalifikationserkännandet av diplom från ett annat land i Sverige.

Möjligheter att hitta ett arbete självständigt kommer att växa om lämpliga förberedelser har skett. Det är nästan nödvändigt att ta med CV, skriftliga referenser från tidigare arbetsgivare, bevis om färdigheter och kvalifikationer (särskilt om språk), körkort m.m. De viktiga dokument bör vara översätta på engelska eller svenska. I praktiken är det nästan nödvändigt att ha en registerad adress (som inte behöver vara en permanent adress) i Sverige.

Logi

Att hitta ett bostad i Sverige är inte alltid lätt (även för svenskar), särskilt inte i ett snabbtvecklande område där det också kan vara större chanser att hitta arbete. Många hyresvärdar vill gärna ha en fast anställning som ett villkor eller som en garanti

Detta project sponsras av den Europeiska Kommissionen. Denna skrift återger bara författarens synpunkter. Kommissionen ansvarar inte för användningen av informationen däri.

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

för hyresbetalningen. Det är bäst att sköts innan anländningen. Om du inte har några privata kontakter kanske din arbetsgivare kan hjälpa dig. Om ingen hjälp är tillgänglig kan kommunstyrelsens myndigheter kanske hjälpa. Vanligen måste man betala hyran för några månader i förväg.

Banksystem

Banksystemet i Sverige är välutvecklat och det finns inga problem att öppna ett bankkonto eller att skicka pengar från ett bankkonto eller att överföra pengar till ett bankkonto i några av EUs medlemsländer.

Skatt

Inkomstskatten i Sverige är ungefär 30% och skatten gäller från ett inkomst över ungefär 20 000 SEK. Man måste betala ytterligare skatt om man har ett inkomst på 25% över ett särskilt belopp. Marginalskatten är en av det högsta i världen men man måste tänka på att många samhällstjänster och socialförsäkringar betalas på så vis, och att många avgifter måste betalas av arbetstagaren i många andra länder.

Skatten dras vanligtvis av arbetsgivaren. Egna företagare använder andra sätt. De kan erhålla det hela beloppet från kunden eller arbetsgivaren och betala skatt till staten själva, om de har erhållit ett särskilt intyg från skatteverket.

Socialförsäkring

Ett pyramid används ofta för att beskriva det svenska försäkringssystemet.

- 1) Försäkring och pension (socialförsäkringen och ålderspension) är basen på pyramiden. Ersättningen är grundad på hur länge man har varit bosatt och arbetat i Sverige.
- 2) Kollektiva försäkringar, ålderspensions- och yrkespensionssystem. Ersättningen är grundad på sysselsättningen, som i sin tur är grundad på kollektivavtal.
- 3) Fackföreningsmedlemsförsäkring i vilket fall ersättningen grundas på medlemskap i en fackförening.
- 4) Individuell (privat) försäkring och pensionsförsäkring som är grundade på avtal mellan de försäkrade och försäkringsagentur.

De flesta arbetstagare erhåller en kombination av statlig och kollektivt förhandlad försäkring och pensionsförmån, tillägda till förmån från fackföreningsbetalda och individuella (privata) besparningar.

Socialförsäkringssystemet, inklusive det nationella pensionssystemet, är statligt och täcker alla som är bosatta /eller arbetar i Sverige. Den finansieras av skatter, till exempel avdrag från arbetsgivare men också i mindre grad av arvode som den individuella arbetaren betalar. Systemet förser många förmåner i fall av sjukdom, arbetslöshet, ålderspension, dödsfall m.m. samt föräldrabidrag (föräldrar och barnbidrag) och förser understödd hälsovård, läkemedel, tandläkartjänst,

Detta project sponsras av den Europeiska Kommissionen. Denna skrift återger bara författarens synpunkter. Kommissionen ansvarar inte för användningen av informationen däri.

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

hyresbidrag m.m.

De lagstadgade bidrag som man erhåller på grund av försäkringssystemet är i de flesta fall grundade på "förlusten av inkomst" principen. Med detta menas att personer som är berättigade till ersättningen har haft en motsvarande inkomst. Ersättningsbeloppet är menat att vara tillräckligt för att de flesta ersättningshållare ska kunna ha samma levnadsstandard som om de fortfarande arbetade. Det finns två huvudsakliga begränsningar: ett tak för försäkrad inkomst och en begränsning (ofta 80 procent) för bidraget av den försäkrade inkomsten.

En viktig aspekt av det lagstadgade socialförsäkringssystemet är att den förser på ett allomfattande sätt, med vilket menas att förutom inkomst-relaterade förmåner, ålderspensioner och föräldrabidrag m.m betalas till alla tillhöriga i en märkesgrupp oavsett inkomst. Socialförsäkringssystemet, som ålderspension förrättas av den svenska Socialförsäkringsmyndigheten, som är en statlig myndighet.

Arbetslöshetsersättning

De arbetslösas ekonomi är ett stort ärende för samhället i allmänhet och för fackföreningarna i synnerhet, inte bara av humanitära skäl. Arbetare utan någon som helst inkomst skulle skapa en nedåtgående trend vad gäller löner, och försvaga kollektivavtalen när anställda är tvingade att delta i en konkurrens för arbete. Kopplad till alla fackföreningar är en arbetslöshetsersättningfond. Medlemskapet är frivilligt men en stor majoritet av arbetande svenskar är medlemmar och betalar en månadsavgift. Fonderna subventioneras av staten.

Alla medlemmar kan erhålla arbetslöshetsbidrag enligt de principer och begränsningar som nämns ovan (grundade på förlusten av inkomst, takgräns på 80%). Den maximala ersättningen per dag är 680 SEK grundad på en fem dagars vecka i 2008. För att erhålla ersättningen måste du ha varit en medlem de senaste tolv månaderna. Du måste också ha arbetat i minst sex av de senaste tolv månaderna på en nivå av 80-timmar per vecka eller 480 timmar i dessa sex månader. Du får inget arbetslöshetsbidrag under första veckan av din arbetslöshetsperiod. Under ersättningsperioden måste rapporter skickas in varje månad för att visa att mottagaren fortfarande är arbetslös. Mottagaren måste också vara tillgänglig för alla erbjudanden om arbete inom rimligt pendelavstånd från hans eller hennes bostad. I fall av en längre arbetslöshetsperiod kan även arbete på andra geografiska platser behöva accepteras för att behålla ens ersättningsrättigheter.

Sjukdom

Sjukdom är fastställt i båda lagen och kollektivavtalen som oformåga att arbeta på medicinska grunder. Med andra ord täcker sjukförsäkringen all frånvaro från arbetsplatsen på grund av fysisk eller psykisk sjukdom såsom på grund av olyckshändelse.

Det flesta inkomstförlusterna under sjukdomsperioden t.o.m. ett år kompenseras med en ersättning som betalas av det statliga allomfattande sjukförsäkringssystemet. Den

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

första dagen av denna period kallas för karensdag efter vilken arbetsgivaren betalar sjuklön för de första två veckorna. Om oförmågan att arbeta verkar kvarstå en längre period, utbetalar socialförsäkringsmyndigheterna sjukersättning (eller aktivitetsersättning i fall den anställda är yngre än 30 år) istället för sjukpenning.

För att få din ersättning måste du anmäla dig hos socialförsäkringsmyndigheten (Försäkringskassan, FK). När du anmäler dig hos myndigheten beräknas en sjukpenninggrundande inkomst, som kallas också SGI, som utgör grunden för din bidragsnivå. SGI måste uppdateras hela tiden så att du inte forlorar pengar på din framtida sjukskrivningar, om lönen stiger eller du kanske får en fortsättning på arbetskontraktet.

Hälsovård och medicin är nästan fullt understödd av staten och tillgänglig för alla EU medborgare som kan visa ett europeiskt hälsoförsäkringskort.

Föräldrapening

När en anställd får barn kan han/hon erhålla olika typer av föräldrarledighetsförmåner på ungefär samma ekonomiska nivå som sjukpenningen. Oavsett vad, har en av föräldrarna lagliga rättigheter att ta tjänstledigt upp till arton månader efter förlossningen oavsett förmån. Dessutom kan föräldrar minska sina arbetstimmar med 25% tills barnet är åtta år gammalt. I samband med förlossningen kan pappan ta tio dagars ledighet med dessa förmåner. Föräldrar kan erhålla betald föräldrarledighet för 240 dagar varje innan barnet är 8 år gammalt. De dagar som tillhör den ena partnern kan överlämnas till den andra. Om en av föräldrarna måste stanna hemma på grund av sjukt barn kan han/hon erhålla ersättning upp till max 120 dagar per år tills barnet är 12 år gammalt. För att erhålla några av förmånerna måste man anmäla sig hos försäkringskassan 240 dagar innan förlösningen.

Dessa, ganska generösa, förmåner beror på en rad ganska detaljerade villkor och regler. Om någon vill erhålla dem, måste man på förhand kontakta försäkringskassan för information.

Ålderspension

Alla invånare i Sverige är berättigade till en pension som förses av statens nationella pensionssystem. Den allmänna pensionen består av tre delar, inkomstpension, premiepension och garantipension. Systemet är avgiftsbestämt vilket innebär att det är storleken på avgifterna som bestämmer storleken på den utbetalda pensionen. Avgiften är fastställd till 18,5% av den pensionsgrundande inkomsten efter avdrag för allmän pensionsavgift. Det allmänna pensionssystemet är både ett fördelningssystem och ett fondsystem. De 18,5% går till fördelningssystemet där de avgifter som inbetalas finansierar pensionsutbetalningarna under samma år. "Avgiftsinbetalarna" samlar varje år ihop så kallade pensionsrätter som adderas till en pensionsbehållning. Det är sedan den som bestämmer storleken på den egna pensionen i framtiden. Resterande 2,5% av de 18,5% går till ett fondsystem där avgifterna sparas direkt till den egna

Detta project sponsras av den Europeiska Kommissionen. Denna skrift återger bara författarens synpunkter. Kommissionen ansvarar inte för användningen av informationen däri.

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

pensionsavgången (premiepension). För de individer som har haft en låg eller ingen pensionsgrundande inkomst finns ett grundskydd, så kallad garantipension, som garanterar en viss lägsta nivå av pensionen. Garantipensionens nivå är olika för gifta och ogifta och reduceras om man har inkomstpension eller om man har varit bosatt i Sverige en kortare tid än 40 år. Garantipensionens högsta belopp för 2005 är 6 994 kronor i månaden för ogifta och 6 238 för gifta (Det gäller för födda 1938 eller senare.)

Social- och ekonomiskt stöd som räddningsplanka

Socialmyndigheterna i varje kommun måste se till att ingen som är permanent eller tillfälligt bosatt i kommunen har brist på mat och bostad. Deras plikt är att hjälpa i akuta fall, om alla andra former av finansiering inte har varit framgångsrika.

Detta sätts endast in vid tillfälliga undantagsfall och är ett system på vilket ingen kan räkna med att försörja sig en längre tidsperiod.

Arbets-skador

Anställda som skadas på arbetsplatsen eller på grund av sina arbetsuppgifter kan erhålla en högre ersättning jämfört med andra former av sjukledighet. Anledningen till detta är att det är svårt eller omöjligt för de anställda att göra något åt de faror som finns på arbetsplatsen.

Lagstadgad ersättning som utbetalas i samband med arbets-skador styrs av Lagen om arbets-skadeförsäkringen (LAF). Avtal i alla kollektivförhandlingssektorer i den svenska arbetsmarknaden förser också tilläggsersättningen i detta fall. Det största kollektivförsäkringssystemet är Trygghetsförsäkring vid arbets-skada för kommun- och landstingsanställda (TFA or TFA-KL). Tjänstemän täcks av avtal om ersättning vid personskada (PSA).

Ersättningsbelopp varierar beroende på typen av arbets-skada. Man skiljer på olyckshändelser på arbetsplats, yrkessjukdom och färdolycksfall. Enligt avtalet kan den skadade få ersättning för inkomstförlust under tiden för akut sjukdom, sveda och värk, sjukvårdskostnader och andra kostnader, lyte eller annat bestående men, olägenheter i övrigt, framtida kostnader och inkomstförlust vid invaliditet.

Arbetslöshet

Arbetslöshetsersättning utbetalas av arbetslöshetsersättningsmyndigheter, de flesta av vilka drivs av fackföreningar. Anställda som har genomgått kvalificeringsperioden och som är medlemmar i arbetslöshetsförsäkringsfonder kan erhålla arbetslöshetsersättningen som beror på deras tidigare inkomst. Taket av inkomst i arbetslöshetsersättningsystemet är lägre än i andra socialförsäkringssystem, och således erhåller ett växande antal arbetslösa ersättning. Förutom ersättningar som utbetalas av arbetslöshetsersättningsmyndigheter, stödjer några kollektivavtal de anställda som har blivit arbetslösa på grund av nerläggningar eller nedskärningar av företaget de har arbetat i.

Detta project sponsras av den Europeiska Kommissionen. Denna skrift återger bara författarens synpunkter. Kommissionen ansvarar inte för användningen av informationen däri.

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

Avtaler förser vanligtvis både kontantbidrag och hjälp i form av olika individuella åtgärder. Sådana avtal, som också kan kallas för trygghetsförsäkringsavtal, övergångsavtal eller avtal om överflödigt personal finns i alla kollektivförhandlingssektorer med undantag av kommunförvaltningen, där anställda som blir överflödiga och därmed avskeds bara erhåller avgångsvederlag.

Ålderspension

Ovanpå den nationella ålderspensionen får man också yrkespension/avtalspension i alla kollektivförhandlingssektorer, som är: SAF-LO, den Svenska arbetsgivareföreningens avtalspension, ITP, som står för Industrins och handelns tilläggspension och är en kollektivavtalad tjänstepension i Sverige, KAP-KL, som står för Kollektiv Avtalad Pension – pensionsavtal för arbetstagare hos kommunal arbetsgivare och pensionsavtalet PA 03 som är ett avtal slutet mellan Statens Arbetsgivareverk och de statsanställdas organisationer. Den statliga tjänstepensionen omfattar alla statligt anställda.

De kollektivavtalade pensionerna är ganska olika med det finns också några likheter mellan dem. Alla avtalspensioner ser till att anställda kan välja en fondförvaltare till minst en del av pensionsbeloppet. Storleken på detta belopp – vilket i två av kollektivförhandlingssektorerna är hela pensionsbeloppet – beror på beloppet av de avgifter som arbetsgivaren varje år betalar in på din bruttolön i företaget, under hur lång tidsperiod avgifter betalas och hur fonderna förvaltas.

I Sverige är fackanslutning av tradition mycket hög och därför kan fackföreningar hantera medlemsförsäkringarna. Försäkraren är försäkringsföretaget Folksam som grundades av Landsorganisationen i Sverige (LO) och Kooperativa Förbundet (KF) 1908. Den vanligaste typen av försäkringar som erbjuds är livsförsäkringar, olycksfallsförsäkringar för de som idrottar, hemförsäkringen och barnförsäkringar.

Regler om anslutning är olika och beror på fackföreningen. I några fall ingår försäkringen i medlemsavgiften (obligatorisk försäkring), medan i andra kan man välja om man vill betala avgiften.

Försäkring för fackföreningarnas medlemmar är billigare och deras villkor är ofta mer förmånliga jämfört med den individuella försäkringens villkor. För att nämna en sak, medlemmar blir ofta försäkrade utan avklarad hälsoprovning om de anslutar sig efter den första inbjudan att gå med. Även fackföreningsmedlemmar som har hälsoproblem kan bli försäkrade.

Principen som tillämpas för socialförsäkringssystem, kollektivförsäkring och pensioner är verksam för fackföreningarnas försäkringar – ju större den gruppen som försäkras, desto förmånligare blir villkoren.

Individuella tillägg.

Utöver det ovannämnda det finns en möjlighet att ha individuella uppgörelser som erbjuds av olika försäkringsföretag. Många fackföreningsmedlemmar har ett sådant individuellt rättsskydd. Det kan, till exempel, användas för att överföra pensionsrätter. Fackföreningar försöker alltid att förhandla försäkringen till deras medlemmar kollektivt, vilket inte är alltid lätt och några frågor måste alltid prioriteras. I områden

Detta projekt sponsras av den Europeiska Kommissionen. Denna skrift återger bara författarens synpunkter. Kommissionen ansvarar inte för användningen av informationen däri.

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

som inte täcks av den kollektiva försäkringen kan man således komplettera med den individuella försäkringen.

4. Fackförenings arbetsdetaljer

Svenska fackföreningar har mycket vikt och de är viktiga arbetsmarknadsparter, verksamma i hela samhället och i deras medlemmars dagliga liv på arbetsplatserna.

Fackföreningar är organiserade i tre förbund. Landsorganisationen i Sverige (LO) är det största och förenar industriarbetare. Det nästa största är Tjänstemännens Centralorganisation, TCO som förenar medlemmar från olika yrkessektorer som ingenjörer, lärare, poliser, ekonomer, sjuksköterskor och inom kommuner, statliga myndigheter, banker och försäkringsbolag. Sist, Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO) är ett förbund som förenar akademiker.

Fackförbund och deras medlemsförbund samarbetar med varandra för att avlägsna konkurrens för sina anställda. Detta sker för att undvika faran att arbetsgivare ska kunna manipulera fackförbund mot varandra och således skapa en onaturlig konkurrens i rättigheter genom att inrätta kollektivavtalet. Detta vilket organisation har vilka anställda som medlemmar regleras av sektor- och yrkeskartor om vilka alla medlemsförbunden är överens med.

5. De viktigaste delarna av kollektivavtalet på företags och yrkesbranschens nivå

Fackföreningsrörelsen tar hänsyn till de universella försäkringssystemen på det bästa sättet för att försäkra ekonomisk trygghet. På de nästa två pyramidnivåerna blir ersättningsbeloppet högre och luckor i det statliga systemet avlägsnas med kollektivavtal mellan parterna. Dessa avtalade lösningar grundas också på principen av inkomstförlust. Kollektivförsäkring, pensionslösningar och yrkespensioner är bestämda i kollektivavtal mellan en eller flera arbetsgivare och arbetsgivareföreningar på nationell nivå. I allmänhet garanteras anställda ersättningar och förmåner när deras arbetsgivare är en medlem i en arbetsgivareförening, som betyder att kollektivavtalet gäller automatiskt, eller deras arbetsgivare gör upp ett avtal med en relevant fackförening eller fackföreningar.

De anställda skyddas av garantilagen för perioden av kollektivavtalets giltighetstid på deras arbetsplats. Detta betyder att försäkringen för kollektivförhandlingssektorn gäller även om arbetsgivaren inte har betalat avgifter.

Avgifter för förhandlad försäkring och avtalspensioner måste betalas av arbetsgivaren. Med andra ord, en del av de anställdas lön används för att finansiera försäkringssystemet istället för att utbetalas som lön.

Kollektivavtal kompletterar den statliga försäkringen, särskilt i samband med följande livshändelser: sjukdom, arbetsskador, arbetslöshet, dödsfall innan pensionsålder och ålderspension

Detta project sponsras av den Europeiska Kommissionen. Denna skrift återger bara författarens synpunkter. Kommissionen ansvarar inte för användningen av informationen däri.

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

I nästan alla kollektivförhandlingssektorer finns det avtal om föräldrarledighetsersättning som utbetalas av arbetsgivaren utöver den statliga föräldrarersättningen. Tilläggsersättningar under kollektivavtal kan erhållas som både sjukdoms och aktivitetsbidrag/handikappersättning.

En avtalad grupphälsoförsäkring är verksam i två av kollektivförhandlingssektorerna. I de andra två sektorerna utbetalas ett tilläggsbidrag som tas från avtalspensionssystem till sjuklediga anställda. Trots att försäkringslösningarna är olika har de samma syfte: bidrag som utbetalas på grund av kollektivavtal förhöjer inkomsten i alla förhandlingssektorer, med ett undantag för privatanställda manuella arbetare, som får högre ersättningar än den som garanteras av staten.

Kollektivavtalssystem

Systemet styrs av en huvudavtal mellan en central arbetstagarförening och de relevanta fackförbund vilka laglig makt. I denna ram kan fackföreningar och deras motsvarighet uppföra sina egna huvudavtal i olika sektorer. De sistnämnda huvudavtalen formar då en ram inom vilken avtal på företagsnivå eller arbetsplatsnivå, skapas. På så vis har alla avtal, även de lokala, ett lagligt rättsskydd och giltighet.

Sådana avtal kan täcka ett brett område av frågor, till exempel, lön, arbetstid, sociala tilläggsersättningar mm. Tillsammans har de en stor verkan på det dagliga arbetslivet för den individuella anställda. Att fullfölja ens rättigheter som en individ i ett sådant system är mycket svårt utan stöd av en fackföreningsrepresentant. Därför är fackanslutningen i Sverige av tradition mycket hög. Att vara en fackföreningsmedlem är viktigt för en anställd ur både den individuella synvinkeln och den kollektiva.

Dina förmåner som fackföreningsmedlem är större än arvodet som du betalar för det. Detta gäller alla men kanske särskilt invandrarárbetare som inte är välbekanta med systemet och som riskerar att bli utnyttjade och går miste om vad som gäller deras rättigheter.

Beräkning av lön av kollektivavtalet.

Det finns ingen lagstadgad minimilön i Sverige. Inom den lagstiftningen om dessa procedur har staten överlämnat löneskapandet till systemet av avtal mellan arbetsmarknadens parter. Lönenivån som stipuleras i avtalet är minimilönen. Detta är den absolut lägsta lön som kan utbetalas och även erbjudas till en arbetare som är verksam inom avtalsramen, vare sig han eller hon är en fackföreningsmedlem eller inte. Dessutom innehåller de en klausul om beräkningen av löner. Det vore en kränkning av avtalet att betala eller erbjuda skickliga och erfarna arbetare minimilönen. Tvistemål i sådana frågor kan inte lösas av arbetsgivaren ensidigt men bara genom förhandlingar mellan arbetsgivaren och fackföreningen. Om problemet inte kan lösas genom förhandlingar kan de tas upp i arbetsdomstolen (AD).

Genom att använda denna modell för att beräkna lön har svenska fackföreningar nått en ganska begränsad lönespridning bland arbetskraften. Grupper av arbetare med en stark ställning har solidariskt accepterat att inte höja sin egen lön för att stödja andra

Detta project sponsras av den Europeiska Kommissionen. Denna skrift återger bara författarens synpunkter. Kommissionen ansvarar inte för användningen av informationen däri.

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

som inte befinner sig i en sådan ställning. De har gjort så eftersom de är övertygade att långsiktigt tjänar detta till gemensamma intressen, inklusive deras egna, eftersom minimilönen är en grund på vilken de andra lönerna kommer att byggas upp. Detta är också en andledning varför svenska fackföreningar försöker att skaffa samma lön till icke-medlemmar.

6. Praktisk guide till några vanliga frågor: institutioner (inkl. adresser, telefon, e-post) där man kan vända sig i fall av betänkligheter

7. Praktisk guide till några vanliga frågor: vad gör man i problemsituationer

Försäkringskassan (FK)

<http://www.forsakringskassan.se/privatpers/>

Arbetsförmedlingen (AMS)

<http://www.ams.se/>

Landsorganisationen i Sverige (LO, industrianställdas fackförbund)

<http://www.lo.se> Telefonnummer: 020-56 00 56

Tjänstemännens Centralorganisation (TCO, tjänstemännens fackförbund)

<http://www.tco.se>

Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO, akademikernas fackförbund)

<http://www.saco.se>

Skatteverket

<http://www.skatteverket.se>

IRLAND

1. Allmän beskrivning av arbetsmarknaden

Irlands historia

Irland, är en republik belägen på ön med samma namn som är ungefär 480 km lång och 240 km bredd och finns på yttre delen av Europa. Landet omfattar den större delen av ön och dess befolkning. Landet har varit befolkad i mer än 9,000 år och har genomgått successiva vågor av invasion och ockupation av vikingar, norrmän och engelsmän.

Landet delades upp efter den Anglo-irländska avtalet som skedde i året 1921 när 26 av de 32 länen blev självständiga från England. Dessa 26 län formade Republiken Irland (Eire) år 1949. Republiken (ofta kallad för "Irland ") har en befolkning på lite över 4 miljoner. Dublin, huvudstaden, ligger vid floden Liffey på östkusten.

Nordirland finns på öns nordöstra hörn och består av 6 län och har en folkmängd på ungefär 1.5 miljoner invånare. Dess huvudstad är Belfast som ligger vid floden Lagan på nordöstra kusten. Nordirland är en del av Storbritannien.

Regering

Irland är en republik och dess parlamentet kallas för Oireachtas. Oireachtas består av två underhus: *Dail Eireann* (Representanthuset) och *Seanad* (Senat).

Medan *Taoiseach* (Premiärministern) leder regeringen, Presidenten leder staten. Alla ledamöter blir valda genom nationella, lokala eller EU val.

Statens officiella språk är irländska. Den större delen av befolkning talar dock engelska som modersmål.

Valuta

Valutan av den Irländska Republiken är Euro. Varje Euro delas upp i 100 cent. Det finns åtta sedlar och sju mynt. Sedelvalörerna och myntvalörerna är:

Mynt: 1c, 2c, 5c, 10c, 20c, 50c, 1 Euro och 2 Euro.

Sedlar: €5, €10, €20, €50, €100, €200 och €500.

Arbetsmarknad

Arbetsmarknaden är grundad på en modell av frivilliga industriella förhållanden i vilken fackföreningar och arbetsgivare förhandlar och enas om en rad olika frågor som angår arbetet.

I de sista 20 åren, har dessa förhandlingar för det mesta varit inom ramen för "social

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

samverkan", och har resulterat i centraliserade nationalavtal mellan regeringen, fackföreningar, arbetsgivare, jordbruksorganisationer, samhällssektorn m.m. Det gällande avtalet "Mot år 2016" sammanfattar ett strategiskt avtal mellan "social samverkan" angående den samhälls- och ekonomiska utvecklingen mellan år 2006 och 2016. Avtalet förser också lönehöjning för alla arbetare fr.o.m. januari 2006 till mars 2008.

Alla avtal, båda nationella, bransch- eller särskilda, som gäller särskilda arbetsplatser, är bekräftade av arbetslagstiftningen och täcker områden såsom arbetsvillkor, den lagstadda minimilönen, orättvis avskedning, säkerhet, hälsa och välfärd på arbetsplatsen, organisation av arbetstid, mammaledighets rättsskydd m.m. (ytterligare information finns i del 2).

Det är viktigt att nämna att alla arbetare i Irland, oberoende av nationalitet njuter av jämlikt rättsskydd under lagstiftningen.

Trots detta bör du veta att arbetare som kommer från andra länder är särskilt utsatta för faran att bli utnyttjade och illa behandlade av hänsynslösa arbetsgivare. Det rekommenderas starkt att du känner till dina grundläggande rättigheter, förmåner och vart kan du vända dig om råd och hjälp.

Ekonomi

Under de sista tio till tolv åren har Irland genomgått en ekonomisk tillväxt. Från en hög årlig tillväxt på 10% under år 2000, har den ekonomiska tillväxten jämnats ut de sista åren men är fortfarande stark. Den ligger nu på 4%. Boomen i ekonomin (ofta kallad "Den keltiska tigern") resulterade i skapandet av många arbetsplatser och sänkningen av arbetslöshetsnivån, som alltid varit hög i Irland, till mindre än 5%. Irlands utmärkta ekonomiska presteranden förväntas att fortsätta, dock i en lägre takt. Många nationalekonomer tror att en betydligt faktor i denna tillväxt och stabilitet var inblandningen av fackföreningar, regeringen och arbetsgivare i de nationella avtalen.

Byggbranschen, gästfrihets- och samhällstjänster svarar för den högsta tillväxten i arbetspositioner i Irlands ekonomi.

Ekonomiska villkor kan variera men de sista siffrorna visar att en stor del av de sist skapade arbetspositionerna är deltids- istället för heltidspositioner. Överflödet av personal har också växt med 10.4% i en 12 månaders period fram till augusti 2007. Detta har skett på grund av olika anledningar som företag som flyttar sin verksamhet till ett annat land eller skär ned som ett svar på förändringar i den internationella ekonomiska situationen.

Lön

Genomsnittslönen i Irland i mitten av år 2007 var €614.44 per vecka. Detta är dock grundat på genomsnittslönerna av heltidssysselsatta i alla branscher, båda manliga och

Detta project sponsras av den Europeiska Kommissionen. Denna skrift återger bara författarens synpunkter. Kommissionen ansvarar inte för användningen av informationen däri.

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

kvinnliga, oavsett antalet av arbetstimmar (till exempel, en arbetare kan ha arbetat 48 timmar för att få en sådan lön). Lönerna kan variera mycket mellan branscher och inom branscher och mellan (till exempel) arbetsplatser med eller utan en fackförening.

Den lagstadgade minimilönen

Ett viktigt exempel på arbetslagstiftningen är avtalet om den lagstadgade minimilönen för en "erfaren vuxen arbetare". En erfaren vuxen arbetare är en anställd som har arbetslivserfarenhet i minst två år sen denne blev 18 års gammal.

Sen 1:a juli år 2007 är beloppet €8.65 per timme.

In många branscher, särskilt på företag där en fackförening finns, är dock lönerna betydligt högre än den lagstadgade minimilönen.

I några branscher där fackföreningarna inte förekommer lika ofta, bestämmer statens myndigheter som kallas för Förenade arbetskommittén, *Joint Labour Committees* (JLC) beloppet. Branscher som täcks av JLC inkluderar jordbruksarbete, de anställda på hotell utanför Dublin och Cork, kontaktsaneringsarbete, catering, m.m.

Om du tycker att du inte får det korrekta beloppet per timme bör du kontakta din fackförening. Klagomål angående den nationella minimilönen kan också tas upp med Ombudsmannen eller inspektoratet som utför besiktning i Företagsamhets-, handels- och arbetsmarknadsdepartementet (*Labour Inspectorate i Department of Enterprise, Trade & Employment*). Telefonnummer 1890 220 220 eller www.entemp.ie

Innan du flyttar – några råd

- Köp en returbiljett. Om din tid i Irland inte är framgångsrik, kan du åtminstone åka hem om du inte har några pengar.
- Irland är ett mycket dyrt land att bo i. Var säker på att du har tillräckligt med pengar med dig så att du kan klara dig innan du hittar ett arbete.
- Bra engelska kommer att förbättra dina chanser att hitta arbete i Irland. Om din engelska inte är bra, har du kanske svårigheter att hitta arbete.
- Om du inte har några vänner eller släkt att vända dig till i Irland, finns det några kontakt detaljer till lämpliga organisationer nedan.
- Om möjligt, ta med ett CV på engelska, referenser såsom detaljer av dina diplom och kvalifikationer.
- Ta med minst två olika former av legitimation, till exempel, passet, körkortet eller ID-kort.
- Du bör skaffa ett Europeiskt hälsoförsäkringskort från din lokala socialmyndighet. Som medborgare i EU, har du rättigheter till medicinsk hjälp i nödfall om du använder kortet. Du bör också erhålla blanketterna E104 och E301. De är ett bevis på socialförsäkringsavgifter som du har betalt i ditt hemland och kan hjälpa dig att erhålla bidrag om du skulle förlora ditt arbete eller insjukna medan du arbetar i

Detta project sponsras av den Europeiska Kommissionen. Denna skrift återger bara författarens synpunkter. Kommissionen ansvarar inte för användningen av informationen däri.

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

Irland.

Eftersom Irland är ett land som ligger på en ö, bor nästan alla invandrarearbetare, medan de är sysselsatta, på landet, med om möjligt undantag för några som pendlar till Storbritannien på helgerna.

2. Lagstiftningen

I Irland finns det många lagstiftningar som täcker arbetsrättigheter och dylika procedurer. Nedan följer en kort beskrivning av de vanligaste frågorna som avtalas i lagstiftningen. Notera att lagstiftningen mycket ofta täcker *minimala* rättigheter och ersättningar. Ofta, händer det dock att, anställda har förhandlat, t.ex., angående semester, om betydliga förbättringar genom sina fackföreningar.

Lön och lönebesked

Under Lagen om löneutbetalning år 1991 *The Payment of Wages Act* måste din arbetsgivare tillhandahålla, tillsammans med din lön, en skriftlig dokument där din bruttolön och detaljer av alla avdrag som har skett, är med.

Lagen om löneutbetalning skyddar mot olagliga löneavdrag. Alla löneavdrag måste auktoriseras av arbetskontraktet eller av ett skriftlig instämmande från arbetstagaren. Ett avdrag (som inte är inkomstskatten och PPS avgift) och som inte är auktoriserat är ett olagligt avdrag.

Det rekommenderas att skriva ner dina arbetstimmar och den lön som du har fått, eftersom detta kan komma till hands om det någonsin uppstår en konflikt angående utbetalningen. I några fall av för låg löneutbetalning som fackföreningarna har behandlat, har arbetsgivarens register av arbetstimmar visat ett mindre antal timmar än de som den anställda har arbetat. Om du inte får ditt lönebesked, kontakta din fackförening eller inspektoratet som utför en tekniskt besiktning i Företagsamhets-, handels- och arbetsmarknadsdepartementet (tel.: 01 631631).

Arbets tid

Lagen om organisationen av arbetstid *The Organisation of Working Time Act* förklarar de anställdas rättigheter angående de maximala arbetstimmar per vecka och den minimala rasten/rastersättningen.

Den vanliga arbetsveckan är 39 timmar lång. Ett begränsat antal extra timmar kan arbetas för en tilläggs lön (som är högre än det vanliga beloppet). Dettas kallas för övertid också i Irland. Det maximala antalet av arbetstimmar som bestämts av lagen är 48 timmar.

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

Du är berättigad till minst:

- Vila på 11 timmar i rad i en period på 24 timmar. Till exempel, om du slutar arbete 22.00 på kvällen, kan du inte börja arbetet innan 09.00 följande morgon.
- En period av 24 timmars vila per vecka, som inleds av en period av din dagliga vila på 11 timmar. Till exempel, om du slutade att arbeta 22.00 på kvällen på onsdag och du är fri om torsdagar, kan du inte börja arbeta innan 09.00 på fredagsmorgonen.
- 15 minuter rast om du har arbetat mer än fyra och en halv timme och 30 minuter, om du har arbetat mer än sex timmar som också kan inkludera din första paus.
- De som är anställda som försäljare och som arbetar mer än sex timmar inklusive från 11.30 till 14.30 är berättigade till en timmes rast som måste ske inom dessa timmar.

Helgarbete

Om det inte redan är täckt av beloppet, är anställda berättigade tilläggslöner eller fritid för att de har arbetat på en söndag. Denna ersättning kallas för "söndagspremie" och detaljer om denna såsom ersättning på dina raster beror på om det finns ett kollektivavtal eller "branschföreskrift". För att få mer information kontakta din fackförening eller Arbetsrättighetsmyndighet, tel. 01 6313131.

Semester och allmänna helgdagar

Din minimala semesterersättning är 4 arbetsveckor varje år. Semesterersättningen beräknas dock på tiden du har varit anställd hos din arbetsgivare. Heltidsanställda får en veckas betald semester för varje tre månaders period de har varit anställda.

Om du arbetar på deltid, är du berättigad en årlig semester som består av 8% av alla dina arbetstimmar men maximalt 4 veckor per år.

Anställda är också berättigade till nio allmänna helgdagar per år angående vilka din arbetsgivare kan välja en av dessa fyra valmöjligheter:

- Betald allmän helgdag, eller
- En betald fri dag per månad eller
- En tilläggsdag till din semester, eller
- En tilläggslöner för den extra dagen.

Det finns nio allmänna helgdagar i Irland :

- 1:sta januari,
- 17:e mars (St. Patrick's dag),
- Annandag Påsk ,
- Den första måndagen i maj,

Detta projekt sponsras av den Europeiska Kommissionen. Denna skrift återger bara författarens synpunkter. Kommissionen ansvarar inte för användningen av informationen däri.

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

- Den första måndagen i juni,
- Den första måndagen i augusti,
- Den sista måndagen i oktober,
- 25:e december (Juldagen),
- 26:e december (St. Stephen's dag).

För att en deltidsanställd ska kunna erhålla rättigheter till allmänna helgdagar måste han/hon ha arbetat minst 40 timmar i en period på 5 veckor som sker innan de allmänna helgdagarna.

Lön för de allmänna helgdagarna

Om den allmänna helgdagen sker på en dag i vilken den anställda i vanliga fall arbetar, är arbetaren berättigad till en fri dag för vilken lön utbetalas.

Om den allmänna helgdagen sker på en dag i vilken den anställda i vanliga fall inte arbetar, är arbetaren berättigad till en fjärdedel av hans/hennes ordinarie veckolön för den dagen.

Anställda som måste arbeta på en allmän helgdag är berättigade till antingen en lön för en dag till (som kallas för "dubbeltid"), eller en betald fri dag inom en månad av den dagen, eller en extra betald semesterdag.

Uppsägning

Lagar om orättvist avskedande ser till att de anställda inte blir orättvist avskedade av arbetsgivaren. I allmänhet, måste en anställd ha arbetat i minst 12 månader utan avbrytning hos samma arbetsgivare innan han/hon är berättigad att göra anspråk på orättvist avskedande under de lagar som finns. (För agenturanställda, är arbetsgivaren som avskedar det företag som använder agenturs tjänster, inte agenturen själv).

Det 12 månaders tjänstekrav för rättsskydd under de lagar *inte* tillämpas där avskedandet har skett på grund av:

- Anställdas fackföreningsmedlemskap eller aktiviteter
- Anställdas ersättning under den nationella minimilönens lag
- Anställdas graviditet, förlossning eller ammandet (och dylika grunder)
- Användning (eller presumtiv användning) av den anställdas rättigheter under mammaledighets rättsskyddslagen, adoptionsledighetslagen, föräldrarledighetslagen eller lagen om anhörigvårdare.

Notera att avskedningen *antas att vara orättvis* om inte arbetsgivaren kan bevisa att det finns avsevärda skäl att rättfärdiga den.

Klagomål

Om du vill ha information om ersättningar eller vill göra ett klagomål, bör du vända dig till din fackförening först. Informationen kan erhållas från olika källor (se

Detta project sponsras av den Europeiska Kommissionen. Denna skrift återger bara författarens synpunkter. Kommissionen ansvarar inte för användningen av informationen däri.

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

"Användbara kontakter") men fackföreningar är bäst positionerade för att ge dig och dina kolleger hjälp som ni behöver att stödja era rättigheter och få era ersättningar.

Hälso- och arbets säkerhet

Hälso- och arbets säkerhets myndigheten, *The Health and Safety Authority (HSA)* är en statlig myndighet i Irland som har ansvar att försäkra hälso- och arbets säkerheten på en arbetsplats. En del av dess roll är att inspektera arbetsplatser för att försäkra att hälso- och arbets säkerhetsstandarder bibehålls och angående förminskningen av faror för arbetsolyckshändelser och yrkessjukdomar.

Till exempel, på byggnar arbetsplatser måste alla ha en skyddshjälm och skyddskor med stålhätta på sig. I cateringsbranschen, hygienstandarder är genomdrivna men i några andra branscher måste lämpliga hörselskydd användas och användning av särskilda kemikalier är förbjuden.

Först bör du kontakta din fackförening men ytterligare information angående hälso- och arbets säkerheten på arbetsplatsen kan erhållas från Hälso- och arbets säkerhets myndigheten, Temple Court, Hogan Place, Grand Canal St., Dublin 2, telefon (01) 614 7000. Hemsida: <http://www.hsa.ie> e-mail: infotel@hsa.ie. Broschyrer angående förebyggandet av arbetsskador är tillgängliga på deras webbsida, på, bland annat, lettiska..

Arbetskontrakten

När du arbetar i Irland, skydds du av den irländska arbetslagstiftelsen. Arbetsgivaren får inte inkludera någonting som inte är enligt lagen. Om dock någonting olagligt finns i kontraktet, gäller det inte eftersom lagen får överhanden.

Arbetsvillkors (informations) lagen, år 1994, *The Terms of Employment (Information) Act*, säger att arbetsgivare förser arbetstagarna med ett skriftlig dokument där alla arbetsvillkor beskrivs.

Det måste innehålla:

- Arbetsgivarens namn och adress
- Arbetsplats
- arbetstitel/arbets syfte
- Datum när anställningen påbörjas
- Den förväntade varaktigheten av kontraktet (om det är ett tillfällig kontrakt) eller datumet när kontraktet upphör att gälla (om det är ett kontrakt som omfattar en särskilt tidsperiod)
- Beloppet på eller beräkningsmetod av lön
- Löneintervall
- Arbetstimmar (inklusive övertid)
- Den lagliga vilan och raster
- Semester

Detta project sponsras av den Europeiska Kommissionen. Denna skrift återger bara författarens synpunkter. Kommissionen ansvarar inte för användningen av informationen däri.

Leonardo da Vinci Projekt “Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka” Läraranteckningar

- Oförmögenhet att arbeta på grund av sjukdom eller en arbetsskada
- Pension och pensionsplaner
- Uppsägningsersättningen, kollektivavtal
- Yttrande av arbetstagarens rättigheter att ansöka och erhålla ett skriftligt dokument av arbetsgivaren angående arbetstagarens genomsnittliga timlön för vilken som helst tidsperiod inom de sista 12 månaderna. (Lagen om minimilön, 2000, *Minimum Wage Act*)

Lagar gäller *inte* arbetare som har varit anställda hos arbetsgivaren mindre än en månad. Dokumentet angående arbetsdetaljer måste tillhandahållas av arbetsgivaren inom två månader efter datumet när anställning skedde.

Allmänt

En allomfattande förklaring av den irländska arbetslagstiftningen kan läsas i “TUF guiden till lagstiftningen” som är tillgänglig på hemsidan [TUF Guide to Labour Law](#).

Om du har tvivel angående ditt arbetskontrakt eller du inte erhåller dina dokumenterade arbetsvillkor inom de första två månaderna av din anställning bör du antingen komma i kontakt med din fackförening eller klaga hos Ombudsmannen (se nedan).

3. Arbetsmarknadsförmåner – praktisk information om vägen till arbetsmarknaden

Alla EU medborgare (inklusive Lettlands medborgare) tillåts att arbeta i Irland och behöver inget arbetstillstånd.

När du anländer till Irland, bör du anmäla dig hos FAS, som är Irlands offentliga Arbetsförmedling . Du kan göra detta antingen genom ett personligt besök på det närmaste FAS kontoret eller du kan anmäla dig på nätet. För ytterligare information kan du kolla deras hemsida (www.fas.ie) som ger fler detaljer. FAS förser även en översättningsmöjlighet på alla deras 64 kontor i hela Irland.

Du kan också kolla arbetserbjudanden i tidningar. *Irish Times* och *Irish Examiner* har en bilaga om arbete på fredagar, *Irish Independent* har en liknande bilaga på torsdagar. *Sunday Independent*, *Evening Herald* och de lokala tidningarna kan också kollas. Man kan också kolla upp platsannonser på nätet.

Privata arbetsförmedlingar och rekryteringsbyråer

Mängden av privata arbetsförmedlingar och rekryteringsbyråer i Irland har ökat mycket de senaste åren. En databas med privata förmedlingar och byråer finns på www.irishjobs.ie, där finns även lönestatistik m.m, samt på www.nrf.ie. Fast de är en

Detta project sponsras av den Europeiska Kommissionen. Denna skrift återger bara författarens synpunkter. Kommissionen ansvarar inte för användningen av informationen däri.

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

uppenbar utgångspunkt när du söker ett jobb, behöver du vara medveten om att vissa arbetsgivare kommer att anställa genom en rekryteringsbyrå istället för att anställa någon direkt och på så vis försöka att undvika deras ansvarighet som arbetsgivare. Om det är möjligt, försök att hitta en anställning direkt hos arbetsgivaren istället för hos en rekryteringsbyrå.

Om du erbjuds en anställning i Irland genom en arbetsförmedling i ditt hemland (till exempel, Lettland), och sen upptäcker att de villkor som avtalas är i underläge av de som njuts av dina kolleger i Irland, kontakta din fackförening omedelbart. Som nämns ovan, i ögonblicket när du börjar att arbeta i Irland skyddas du av den irländska arbetslagstiftelsen och måste erhålla minst de lagliga minimala standarder och lagligt rättsskydd.

Du behöver också vara medveten om att i Irland är det olagligt att arbetsförmedlingar och rekryteringsbyråer begär ett arvode för grundläggande tjänster som registrering i deras databas. Arbetsförmedlingar och rekryteringsbyråer tjänar på arvoden som betalas av arbetsgivarna för deras tjänster att hitta arbetskraft.

Alla arbetsförmedlingar och rekryteringsbyråer måste vara licensierade av regeringens Företagsamhets-, handels- och arbetsmarknadsdepartamentet. En lista på de licensierade arbetsförmedlingarna och rekryteringsbyråerna kan erhållas av Arbetsförmedlingsektionen på departamentet. För ytterligare information ring 01 6312121 eller kolla deras hemsida på www.entemp.ie

Arbetslöshet förekommer i Irland. Var uppmärksam på att ju bättre din engelska är, desto större chanser har du att hitta ett arbete i Irland .

Förslag

1. Förbereda en updaterad CV på engelska
2. Skaffa skrivna referenser från förra eller nuvarande arbetsgivare
3. Ta med detaljer om dina kvalifikationer
4. Ta med ditt körkort.

Din CV bör inte vara längre än två sidor men du bör inkludera:

- Ditt namn och kontaktdetaljer (adress, telefonnummer) i Irland
- Födelsedatum
- Språk som du kan och språknivå på engelska (flytande, bra, lite)
- Kort beskrivning av din arbetslivserfarenhet och kvalifikationer
- Kontaktdetaljer av dina förra arbetsgivare där de kan nås för att kolla upp dina färdigheter och arbetslivserfarenhet
- Utbildning, kurser och dyl.
- Körkort

Kvalifikation

Vara uppmärksam på att erkännande av dina kvalifikationer i Irland kommer att bero

Detta project sponsras av den Europeiska Kommissionen. Denna skrift återger bara författarens synpunkter. Kommissionen ansvarar inte för användningen av informationen däri.

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

på i vilket land har du erhållit dem. Du har möjlighet att få dem formellt erkända hos:

Nationella myndigheten av kvalifikations erkännande i Irland, *National Qualifications Authority of Ireland*

5th Floor Jervis House

Jervis Street

Dublin 1

Telefonnummer: +353 1 8871500

Fax: +353 1 8871595

E-post: info@qualificationsrecognition.ie

hemsida: <http://www.qualificationsrecognition.ie>

Du måste ha ett PPS nummer!

För att placeras i rätt skatteklass ska man innan anställningens början skaffa ett PPS nummer (*Personal Public Service*) och det är det första som du bör göra efter anländningen till Irland. Ditt PPS nummer är en referenskod som behövs när man har att göra med samhällstjänster i Irland såsom Departmentet av Social- och familjeaffärer, skattemyndigheten, *Revenue* och hälsotjänster.

Din arbetsgivare kommer att behöva ett PPS nummer för att göra de nödvändiga skatte- och socialförsäkringsavdrag till myndigheterna.

Räkna inte med att din arbetsgivare skaffar ett PPS nummer åt dig. Detta är ditt ansvar. Det har varit några fall att arbetare, som nyligen har kommit till Irland har litat på sina arbetsgivare för att skaffa deras PPS nummer till dem och i några fall har arbetsgivaren inte skaffat det. Följaktigen kan inga socialförsäkringsbidrag eller skatt betalas till dessa arbetare.

Kontakta din lokala sociala välfärdsmyndighet för att erhålla ditt PPS nummer. För att hitta adressen kontakta:

Departmentet av Social- och familjeaffärer, *Department of Social and Family Affairs*

Informationstjänst

Oisín House

212-213 Pearse Street

Dublin 2.

Telefonnummer: +353 1 874 8444 or www.welfare.ie

För att erhålla ett PPS nummer, måste du fylla ut en ansökningsblankett och visa ett ID-dokument. Du kommer att behöva följande dokument:

- 1 Ditt pass eller ID-kort
- Bevis för bosättning i Irland t ex en räkning (electricitet, telefon, gas, o. dyl.) eller ett hyresavtal.

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

- Ett brev från ägaren av din tillfälliga bostad kan vara ett giltigt bevis, fast några personer har haft svårigheter att erhålla sina PPS eftersom de varit bosatta på pensionat. Inte alla pensionat kommer att villigt förse dig med sådana dokument.

För närvarande tar det ungefär ca 10 arbetsdagar för att erhålla sitt PPS nummer från datumet man ansökte om det.

Skatt

På Irland använder man sig av systemet *PAYE (Pay As You Earn)*. Arbetsgivaren drar skatt på bruttolönen. Arbetsgivaren drar även socialförsäkringsavgift, *PRSI (Pay Related Social Insurance)*, vilken ligger på 2-6 % beroende på lönenivå samt sjukförsäkringsavgiften *Health contribution* på 2 % av lönen. Skattemyndigheten *Revenue* och deras ombudsmän inkasserar skatt å Irlands regerings vägnar.

Det är viktigt att försäkra att din skatt tas omhand på ett oklanderligt sätt och att din arbetsgivare drar den riktiga summan av din lön. För att försäkra dig om detta kommer du att behöva göra två saker:

- Ge din arbetsgivare ditt PPS nummer. Din arbetsgivare bör då upplysa skattemyndigheten att du har börjat arbeta och att han eller hon är din arbetsgivare. Det rekommenderas att kolla om arbetsgivaren har informerat skattemyndigheten om att du arbetar.
- 2 Ansök om kreditcertifikaten. Därefter fyller man i blankett 12A (Application for a Certificate of Tax Credits) som fås från arbetsgivaren eller Skattemyndigheten, *Revenue* www.revenue.ie

För att försäkra dig om att din arbetsgivare och skattemyndigheten har tid på sig för att ordna allt innan din första lönedag, det rekommenderas att göra detta i ordning så snart som du tackat ja till ett erbjudande (även till ett deltids- eller semesterarbete).

Din arbetsgivare har plikten att förse dig med ett lönebesked som visar alla detaljer om dina skatte – och PRSI avdrag (se nedan), såsom PRSI avgifter som är gjorda av din arbetsgivare å dina vägnar.

När arbetsförhållandet är slut måste din arbetsgivare tillhandahålla dig en P45 blankett som visar inbetald skatt och försäkring under det löpande året. Om man påbörjar en ny anställning ska P45 lämnas in till den nya arbetsgivaren.

Om du inte har den nödvändiga informationen om dina skatteplikter och ersättningar, kan arbetsgivaren avdra "nöds katt" som, trots eventuell återbäring, är ett mycket större skattebelopp.

I slutet av varje skatteår (31:a december), måste din arbetsgivare tillhandahålla en P.60 blankett som är din inkomstredovisning från din arbetsgivare och innehåller inkomstskatten som har dragits av på din lön av din arbetsgivare å dina vägnar under

Detta project sponsras av den Europeiska Kommissionen. Denna skrift återger bara författarens synpunkter. Kommissionen ansvarar inte för användningen av informationen däri.

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

det löpande skatteåret.

Mer information om skatt och adresser till lokala skattemyndighetskontor kan erhållas från www.revenue.ie, den irländska skattemyndigheten 00 353 1 647 4444.

Socialförsäkring

Socialförsäkringsavgift, *PRSI (Pay Related Social Insurance)* är en avgift som görs av arbetsgivare och arbetstagare å nationella fonders vägnar. Denna fond används för att utbetala socialförsäkrings ersättningar, t. ex. till de som är arbetslösa eller oförmögna att arbeta på grund av sjukdom. Arbetsgivaren drar skatt och även socialförsäkringsavgift på bruttolönen. Detta belopp tillsammans med arbetsgivarens avgifter måste uppkomma på ditt lönebesked. Alla anställda måste betala PRSI. Beloppet kan variera eftersom det beror på anställningens villkor och din lön (vanligen ligger den på 2-6 %)

I jämförelse med de flesta EU länder, är Irland ett mycket dyrt land att bo i. Detta är särskilt sant i Irlands huvudstad, Dublin.

Logi

Om det är möjligt, ta hand om ditt logi innan du anländer till Irland. Om du inte har möjligheter att hitta en permanent bostad för ett rimligt pris innan du kommer till Irland, bör du hitta någonting tillfälligt.

Pensionat är i allmänhet den billigaste fomen av tillfälligt logi men några 'Bed and breakfast' (eller 'B&Bs som de kallas) erbjuder också en bra affär. En säng på pensionat i Dublin kan kosta mellan €10 och €25 per natt (2007) beroende på storleken på pensionatet, årstiden (sommaren är livligare) och veckodagen (helger är livligare). Kolla på nätet för logi och hur mycket det kostar.

De följande tipsen kommer att vara användbara när du söker bostad i Irland :

- Var säker på att du har tillräckligt med pengar att betala för ditt tillfälliga logi medan du söker en permanent bostad.
- Var uppmärksam på att även om du har ett arbete kan det ta några veckor innan du får betalt, därför måste du ta med tillräckligt med pengar för att klara dig innan du får din lön.
- www.goldenpages.ie är en internetbaserad telefonkatalog som innehåller all företagsverksamhet i Irland. Om du söker logi i en särskild del av Irland kan du söka under flera kategorier, till exempel 'Hostels –Tourist ' eller 'Bed & Breakfast'.

Hemlöshet

Tyvärr finns det människor som har invandrat till Irland men har blivit hemlösa de

Detta project sponsras av den Europeiska Kommissionen. Denna skrift återger bara författarens synpunkter. Kommissionen ansvarar inte för användningen av informationen däri.

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

senaste åren. Detta kan hända på grund av följande anledningar:

- Svårt att hitta ett arbete
- Levnadskostnader
- Svårt att hitta bostad till ett rimligt pris
- Det är ont om pengar medan man söker arbete och logi.

Om du är hemlös i Dublin kan du kontakta Dublins Hemlösas enhet (*No Fixed Abode Unit*) på 01 8585100. Om du befinner dig utanför Dublin, ring de ansvariga Hemlösas enhet (*Homeless Persons Unit*) på gratisnummer 1800 724724, och de kan kanske hjälpa dig.

Läkare

Allmänläkaren (GP) är det officiella namnet på läkaren som förser tjänster till folk i hans eller hennes praktik eller gör hembesök. Du måste betala ett arvode varje gång du besöker läkaren i hans eller hennes praktik eller den första gången du besöker en vårdcentral eller sjukhuset. Det finns inte ett fast arvode men de varierar från ungefär €40 to €60 (2007)

Allmän hälsovård

När du är bosatt i Irland, är den lagliga termen för dig "ordinär invånare", och du är berättigad till en rad allmänna hälsovårdstjänster som är gratis eller understöds av irländska regeringen. Om du är bosatt i Irland och kommer att bo där i minst ett år, kommer du att vara "ordinär invånare".

NB! Som rekommenderas ovan, bör du skaffa dig det Europeiska hälsoförsäkringskortet innan du lämnar ditt hemland. Detta kommer att ge dig förmån att få hälsovård genom det sociala hälsovårdssystemet om du blir sjuk eller skadar dig medan du är tillfälligt bosatt i Irland. När du börjar att arbeta i Irland behandlas du som invånare och du behöver inte använda kortet men du rekommenderas att behålla det.

Banksystem

Alla som öppnar ett bankkonto i Irland måste visa minst två typer av legitimation inklusive ett foto ID och bevis på att du har en bostad. Fotolegitimation kan vara ett giltigt pass eller körkort. Det är banken som bestämmer vad som är en lämplig legitimation.

Alla banker kommer att ge dig information om deras tjänster och olika slags bankkonton. Kolla vad som erbjuds för att välja den typ av bankkonto som är den lämpligaste till dig och tänk på att bankarvoden varierar från en bank till en annan.

Alla banker förser tjänster som växling av pengar och det finns även växlingskontor i de största och mindre städerna. Ett arvode eller en provision kan erhållas och beloppet

Detta project sponsras av den Europeiska Kommissionen. Denna skrift återger bara författarens synpunkter. Kommissionen ansvarar inte för användningen av informationen däri.

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

kan variera från en enhet till en annan.

Du kan skicka pengar från Irland till ditt hemland genom din bank i Irland eller genom Postbanken som finns på ditt lokala postkontor och erbjuder gireringssystem till särskilda länder. Andra tjänster som kan erhållas på posten är frimärken, rekommenderade brev, paketsändning, postorder, sparkonto, räkningsavbetalning och telefonkort.

Socialförsäkringssystem

Departementet av social- och familjaffärer, *Department of Social and Family Affairs* (DSFA) har ansvar för Irlands sociala välfärdssystem .

Socialförsäkringssystem har två slags avgifter:

- Socialförsäkringssystem (bidragande)
Det kan erhållas av arbetare som har betalat tillräcklig med socialförsäkrings avgifter, i.e. PRSI. De olika betalningarna kallas ofta för "bidragande" eller "ersättning".
- Socialbidrag (garanterad av staten)
Bidraget utbetalas på grund att man har ett låg inkomst och är "tillgångsprövad" (din inkomst måste vara lägre än på en särskild nivå). Detta bidrag beror inte på dina PRSI avgifter.

Samhällsförsäkringsavgifter som har avbetalats i ett EU land, inklusive Lettland, kan användas till att beräkna ersättningen som man kan göra anspråk på.

Socialförsäkring och bidrag inkluderar:

- Arbetslöshetsersättning och bidrag
- Handikappsersättningen och bidrag
- Barnbidrag
- Mammledighetsersättning
- Arbetssskadeersättning
- Hyresbidrag
- Anhörigvårdares ersättning och bidrag
- Familjeinkomstens tilllägg

Hela listan kan erhållas från DFSA, telefonnummer 01 8748444 eller www.welfare.ie

Stadigvarande bosättningsvillkor

Stadigvarande bosättningsvillkor (*Habitual Residence Conditions, HRC*) är ett villkor som du behöver att uppfylla för att meritera vissa socialförsäkringsersättningar inklusive sjukersättningen (när du kan inte arbeta på grund av sjukdom) och

Detta project sponsras av den Europeiska Kommissionen. Denna skrift återger bara författarens synpunkter. Kommissionen ansvarar inte för användningen av informationen däri.

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

arbetslöshetsbistånd.

Det finns en rad omständigheter som tas hänsyn till för att fastställa stadigvarande bostättningsstatus och dessa inkluderar:

- Dina socialförsäkringsavgifter i Irland och utomlands (inom EU)
- Hur länge du har varit bosatt i Irland
- Om din avsikt är att stanna i Irland (Har du fått ett arbete? Har du köpt en bostad? Har du skrivit under ett hyresavtal? Har du din familj i Irland?)

Detta betyder att just när du anländer till Irland, uppfyller du inte de krav som finns för att vara berättigad till socialförsäkringsersättning. Däremot, om du har haft en fast anställning (som beskrivs i reglerna som "faktisk och verklig anställning") och är EU medborgare, kan du vara berättigad till socialförsäkringsbidrag om du blir arbetslös eller sjuk. Socialsekreterare (*Community Welfare Officer, CWO*) inom DSFA tar beslut på om din anställning var faktisk och verklig.

Om du inte uppfyller de krav som finns för att vara berättigad till socialförsäkringsersättning, kan du i nödfall vara berättigad till ett engångs undantagsbidrag eller ett brådskande behovsbidrag. Kontakta socialsekreteraren på din lokala värdcentral, eller kontakta ditt lokala socialförsäkringskontor för att erhålla mer information.

Mer information om socialförsäkringens bidrag, ersättningar och de krav som måste uppfyllas kan erhållas från alla socialförsäkringskontor (se www.welfare.ie för kontorsadressen eller ring DFSA på 01-8748444). Du kan också kontakta Informationstjänst för medborgare (se nedan).

4. Fackföreningens arbetsdetaljer

Fackföreningar

I Irland, är fackföreningar självständiga, demokratiska organisationer, som styrs av deras medlemmar. Medlemskap i en fackförening erbjuder det bästa rättsskyddet för alla arbetare och är det mest verksamma sättet på att försäkra dina arbetsrättigheter. Det flesta arbetsrättsskyddande lagar uppstod som resultat av fackföreningsrörelsens aktiva kampanjer och en hård kamp mot regeringen och arbetsgivare som pågick i många år. Utan fackföreningar skulle Irlands arbetare inte ha de löner och arbetsvillkor som de har idag.

Alla arbetare i Irland har lagliga rättigheter att gå med i fackföreningen. Det finns 56 fackföreningar på ön, och mer än 770,000 arbetare har valt att vara medlemmar i en fackförening som tillhör deras sektor eller industribranschen. SIPTU är Irlands största fackförening och dess medlemmar kommer från alla sektorer och industribranscher på landet. LOs motsvarighet, *The Irish Congress of Trade Unions (ICTU)*, är den nationella myndigheten som representerar fackföreningsrörelsen i Irland.

Detta project sponsras av den Europeiska Kommissionen. Denna skrift återger bara författarens synpunkter. Kommissionen ansvarar inte för användningen av informationen däri.

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

Rörelsen ser dess roll som mycket större än att bara utföra förhandlingar för bättre lön och villkor å sina medlemmars vägnar. Rörelsen har en tydlig synpunkt och politik angående många samhälls- och ekonomifrågor. Om dessa handlingar vore genomförda, skulle det nog förbättra många invånares levnadsvillkor. Genom nationella avtal med regeringen, arbetsgivare och andra parter, förhandlar rörelsen om förbättringar av ett lång rad problem, som lönepåslag, skatteavdrag, pensionsplaner, hälsovård, utbildning, skapandet av arbetsplatser såsom andra frågor som är viktiga för deras medlemmar för att skapa ett mera rättvist och solidariskt samhälle.

Innan förhandlingarna om det nuvarande avtalet, "Mot året 2016" började, krävde fackföreningar att särskilda ändringar skulle inkluderas för att skydda invandrarearbetare. Några av dem var utnyttjade och användes som billig arbetskraft och, i några fall, ersatte de inhemska arbetare fast de fick lägre lön och sämre arbetsvillkor. Förhandlingar varade i flera månader men fackföreningarnas fasta position resulterade i en verklig tillämpning av arbetslagen och industriavtalsstandarder. Regeringen fick också skaffa nya resurser för att garantera dessa standarder genom att anställa många fler arbetsinspektörer.

Om arbetarna på din arbetsplats är medlemmar i en fackförening, prata med en facklig förtroendeman (han eller hon kallas *shop steward*) för att erhålla ansökningsblankett och mer information om fackföreningen. Alternativt kan du också kontakta SIPTU (01 8586367 eller www.siptu.ie).

Varje fackförening har sin egen struktur och arbetssätt men fackets styrka beror på deras medlemmars aktivitetsnivå. Ju större antal aktiva medlemmar, desto större är deras inflytande på arbetsgivaren och därmed möjligheterna att förbättra kvalitén på deras arbetsliv.

Fackföreningar finns på alla nivåer: arbetsplats, bransch, stad, län, region m.m.

De flesta konflikter på arbetsplatser löses genom förhandlingar mellan arbetsgivaren och fackföreningens representanter eller en sektion/kommitté, som består av representanter som har varit valda av arbetarna själva. En person som är anställd av fackföreningen för att ta hand om fackföreningsmedlemmar i en särskild industri eller område, kallas för fackets funktionär "*Union Official*". I några fall funktionären kan bli kallad in för att förhandla å arbetarnas vägnar. Fackets representanter är närvarande hela tiden för att stödja och tillråda fackföreningens medlemmar. För att deras medlemmar ska kunna erhålla den bästa hjälpen, har SIPTU specialistavdelningar som utbildning och yrkesutbildning, forskning, jämlikhet, m.m. Fackföreningen har dessutom en nationell Kvinnokommitté, Pensionerade medlemmars sektion och Sociala solidaritetsmyndigheten (Irlands fackförenings expertgrupp) som sysslar med rådgivning angående pensionsplaner (*Pensions Advisory Service*), ett program om läs- och skrivkunighet på arbetsplats samt engelskan som andra språk (*Basic English Scheme*), kreditkassan, m.m.

Om konflikten inte kan lösas lokalt, finns det gott om industriförhållandets

Detta project sponsras av den Europeiska Kommissionen. Denna skrift återger bara författarens synpunkter. Kommissionen ansvarar inte för användningen av informationen däri.

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

konfliktlösnings mekanismer som kan användas, till exempel – arbetsförhållandesektion (*Labour Relations Commission*), arbetsdomstol (*Labour Court*), arbetsrättstjänstemän (*Rights Commissioners*), jämlikhetsrepresentanter (*Equality Officers*) och andra. En mycket omfattande beskrivning av dessa kan läsas i en guide om arbetslagstiftningen "[TUF Guide to Labour Law](#)".

Fackföreningstjänstemän och representanter måste alltid agera på ett sätt som tjänar deras medlemmar bäst.

I Irland är kollektivavtalet fastställt som ett avtal mellan en eller flera fackföreningar och en eller flera arbetsgivare på arbetsplatser, industrier eller sektorer och omfattar alla nivåer från arbetsplats till industri. Kollektivavtalet kan omfatta områden som lön, pension, semester, sjukledighet, arbetstimmar, övertidsavtal, klagomål, disciplinära åtgärder och procedurer, m.m.

Styrkan i enighet

Rättsskydd är en av de huvudförmåner med att gå med i fackföreningen. Ju fler arbetare ansluter sig, desto svårare blir det för arbetsgivare att utsetta någon för misshandel, utnyttjande eller orättvis avskedning. Arbetsgivare försöker ofta utnyttja invandrarnas okunnighet om sina rättigheter och även deras brister i engelska språket. Fackföreningsmedlemskap kommer inte bara att försäkra att de anställda känner till sina rättigheter men också hjälpen som behövs för att invandrarearbetare inte skall behandlas sämre än de inhemska arbetarna.

Lön och villkor

Fackföreningarnas huvudmål är att försäkra den bästa möjliga levnadskvalitén för sina medlemmar vilket kan nås genom en verksam effektiv representation på arbetsplatsen och i alla aspekter angående arbetet.

Förut, var centrum för uppmärksamheten mycket enkel – att förbättra lönen och arbetsvillkoren på arbetsplatser. På senaste tiden har dock fackföreningarna erkänt att levnadskvalitén bestäms av mycket mer än bara lönen och arbetsvillkoren. Vår levnadskvalité påverkas av skattenivån och levnadskostnaderna (som inkluderar hälsa, utbildning, socialbidrag, boendet och levnadsförhållanden) såsom aspekter angående värdighet på arbetsplatsen och anställningstrygghet.

Fackföreningar arbetar med denna och andra frågor på olika fronter på både den lokala och nationella nivån fast de har alltid som centrum för uppmärksamheten att tillvarata medlemmarnas intressen.

Varje dag arbetar fackföreningen å sina medlemmars vägnar på en rad av frågor som:

- Att försäkra rättvist och jämlik behandling av alla arbetare på arbetsplatsen.
- Att kontrollera arbetsgivarens uppfyllelse av alla de avtal som gäller på

Detta project sponsras av den Europeiska Kommissionen. Denna skrift återger bara författarens synpunkter. Kommissionen ansvarar inte för användningen av informationen däri.

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

arbetsplatsen.

- Att förse en professionell representation av arbetare i samband med klagomål/disciplinära konflikter.
- Att försäkra utbetalning av extrabelopp för övertid eller de industrispecifika beloppen.
- Återinföring av en anställd som orättvist avskedades och/eller att ersättningar för ett sånt avskedande utbetalas.
- Att försäkra att alla ersättningar blir utbetalda i sin helhet, till exempel, för mammaledighet, semester och andra statliga ersättningar.

Fackföreningsrepresentanter förhandlar oavbrutet med arbetsgivare för att försäkra de bästa villkoren på arbetsplatsen, åtminstone bättre än de som är den minimala standarden under irländska arbetslagstiftningen garanterar.

Att känna till sina rättigheter och förmåner är bara det första steget. Att ha makt för att försäkra dem är betydligt svårare och det bästa sättet att nå dem är genom fackföreningsmedlemskapets kollektiva styrka.

5. De viktigaste delarna av kollektivavtalet på företags och yrkesbranschensnivå

Vissa industrisektorer, som jordbruk, catering, kontraktsanering, byggbranschen, elbranschen, hotell (i nästan alla delar av landet), detaljhandel och vaktindustrin täcks av lagliga avtal och föreskrifter i vilka minimilön, som kan överstiga den nationella minimilönen, stipuleras.

Kontakta SIPTU (1890 747881) för att erhålla information om dessa avtal.

Detaljer och kopior av dessa avtal och föreskrifter är tillgängliga på begäran från Informationsenheten om arbetsrätt.

Företagsamhets-, handels- och arbetsmarknadsdepartementet, *Department of Enterprise, Trade and Employment*

Davitt House,

Dublin 2

Eller på www.entemp.ie

Där en kollektivavtal finns, täcks alla anställda av det men medlemskap i en fackförening är det bästa sättet på att försäkra att du erhåller alla dina förmåner och ersättningar.

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

6. Praktisk guide till några vanliga frågor: institutioner (inkl. adresser, telefon, e-post) där man kan vända sig i fall av betänkligheter

Den första institutionen där man vänder sig för information bör vara fackföreningen. Irlands största fackförbund är *Services, Industrial, Professional & Technical Union (SIPTU)*

SIPTU
Liberty Hall,
Beresford Place,
Dublin 1
Tel: 01-858 6300
www.siptu.ie

Representant av fackföreningsrörelsen i Irland är *Irish Congress of Trade Unions (ICTU)*

ICTU
31–32 Parnell Square,
Dublin 1.
Tel: 01-889 7777
www.ictu.ie

De följande tre organisationerna erbjuder information och stöd till invandrararbetare angående deras rättigheter, förmåner och plikter på arbetsplatsen och i samhället. De har alla hemsidor som innehåller praktisk information för invandrare även på andra språk än engelska.

Migrant Rights Centre Ireland (MRCI)
55 Parnell Square West,
Dublin 1.
Tel: 01-889 7570
www.mrci.ie

Emigrant Advice
1 Cathedral Street,
Dublin 1
Tel: 01-873 2844
www.emigrantadvice.ie

Immigrant Council of Ireland (ICI)
2 St Andrew Street,
Dublin 2.
Tel: 01-674 0200
www.immigrantcouncil.ie

Detta projekt sponsras av den Europeiska Kommissionen. Denna skrift återger bara författarens synpunkter. Kommissionen ansvarar inte för användningen av informationen däri.

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

Informationstjänster till medborgare, *Citizen Information Centres (CICs)* förser information, råd och hjälp angående rättigheter och förmåner i en rad frågor, inklusive logi, socialförsäkringen, hälsotjänster, familjefrågor, utbildning, arbetsrättigheter och andra. De också förser en rad av specialtjänster som råd angående lagliga rättigheter, ekonomisk rådgivning, personlig ekonomi och boende.

CICs finns i städer och tätorter i hela landet. En lista som innehåller adresser till deras kontor samt information på franska, polska och rumänska finns på deras hemsida www.citizensinformation.ie.

Företagsamhets-, handels- och arbetsmarknadsdepartementet (*DETE*) is har ansvar för området angående arbetsrättigheter och förmåner såsom dess upprätthållande.

I detta departement finns en ny enhet som kallas *National Employment Rights Authority (NERA)* som bildades 2008. NERAs syfte är att försäkra bättre uppfyllelse av arbetsrättslagstiftningen, genom tillföring av information och upprätthållande. NERA förser tre huvudtjänster:

Information

NERA förser information på en lång rad av anställnings rättighetslagstiftning på telefon, genom broschyrer och flygblad liksom på deras hemsida.

Tel: 1890 808090

E-post: info@employmentrights.ie
www.employmentrights.ie

Besiktningstjänsten

NERA är ansvarig för övervakning av en rad av alla Irlands arbetares arbetsrättigheter. Inspektörer utför planerade rutinbesiktningar i hela landet och utreder brott mot förmodade överträdelse av arbetsrättigheter.

Tel: 1890 220 100

E-post: inspection@employmentrights.ie
www.employmentrights.ie

Upprätthållande och åtal

Där ett bevis på icke uppfyllelse av arbetsrättslagstiftningen upptäcks, söker inspektörer upprättelse från arbetsgivaren å den anställdes vägnar. I vissa fall kan ett åtal mot arbetsgivaren väckas. Under särskilda omständigheter kommer NERA att driva fallet om upprätthållande av skadestånd, som har beslutats av arbetsdomstolen.

Tel: 1890 220 200

E-post: enforcement@employmentrights.ie eller prosecution@employmentrights.ie
www.employmentrights.ie

Detta project sponsras av den Europeiska Kommissionen. Denna skrift återger bara författarens synpunkter. Kommissionen ansvarar inte för användningen av informationen däri.

7. Praktisk guide till några vanliga frågor: vad gör man i problemsituationer

- Medlemskap i fackföreningen är den bästa formen av rättsskydd mot utnyttjande som kan tillkomma från arbetsgivarens sida. Alla episoder av misshandel, mobbing, trakasseri, diskriminering eller utnyttjande bör diskuteras med din fackföreningsrepresentant.
- Organisationer som stödjer invandrararbetare (se den 6:e punkten) kan hjälpa till i många situationer.
- Jämlikhetstjänsten är en statlig myndighet vars syfte är utföra jämlikhetslagstiftning. Den kan ge råd i vissa fall eller dra inför en arbetsgivare rätta på vars arbetsplats kränkning av jämlikhetslagarna har skett.
- Information om mammaledighetsrättsskyddslagen, föräldrarledighets lagen och adoptionsledighetslagen kan också erhållas av Jämlikhetstjänsten.

The Equality Authority
2 Clonmel Street (off Harcourt Street),
Dublin 2.
Tel:01- 417 3333
www.equality.ie

SPANIEN

1. Allmän beskrivning av arbetsmarknaden

1.1 Geografi

Spanien (504.645 km²) är ett land i sydvästra Europa som gränsar till Portugal, Frankrike, Andorra och Storbritannien (via Gibraltar) samt de Nordafrikanska städerna, Ceuta och Melilla. Till Spanien hör ögrupperna Balearerna i västra medelhavet och Kanarieöarna utanför Afrika. Spaniens huvudstad är Madrid. Spanien har den näst största arean i EU efter Frankrike.

1.2 Folkmängd

Med fyrtiofem miljoner invånare, har Spanien den femte största folkmängden i EU.

1.3 Historia

1940 förklarade general Franco Spanien som en icke krigförande part av axelmakterna, vilket resulterade i utrikespolitisk isolering under efterkrigstiden. 1947 gjordes en författningsändring som innebar att monarkin återinfördes, men att tronen skulle stå vakant fram till general Francos död. Franco dog 1975 och då påbörjades en demokratisering av Spanien. 1978 infördes en demokratisk författning. Spanien är idag en konstitutionell monarki och leds av en regeringschef. Regeringschef från 9 juli 2007 är José Luis Rodríguez Zapatero, som är ledare för det Spanska socialistiska arbetarpartiet (PSOE).

1.4 Regeringen

Den spanska parlamentet kallas *Las Cortes Generales* och det är ett bikameralt parlament. Tvåkammarparlament, eller bikameralt parlament, är beteckningen för ett parlament som är uppdelat i två kamrar eller avdelningar, separat valda och ofta med skiftande rösträtts- och valbarhetsregler. Det spanska parlamentet består också av ett under- och överhus, som båda är en del av den lagstiftande församlingen. Underhuset, Deputeradekongressen, kallas *El Congreso de los Diputados*, medan överhuset är känt som *El Senado* – Senaten. Spanska parlamentsledarmöter väljs genom allmänna val vart fjärde år. *Cortes* har makten att stifta lagar och göra tillägg till konstitutionen och dessutom har underhuset makten att tillsätta och avsätta premiärministern, "*Presidente de gobierno*".

1.5 Ekonomi

Spaniens tillträde till Europeiska Unionen (EU) i januari 1986 krävde att landet öppnar sin ekonomi för handel och investering, moderniserar sin industri, förbättrar infrastrukturen och ser över ekonomilagstiftningen för att anpassas till EUs riktlinjer. Sedan 1995 genomgår Spanien ett imponerande ekonomiskt kretslopp – som fortfarande pågår i 2008. Detta har stadigt minskat den ekonomiska luckan mellan Spanien och de ledande arbetsmarknads parterna inom EU över samma period. På senare tid har Spaniens ekonomi därför setts som en av de mest dynamiska i EU (på nionde plats i världen och på femte i EU) fullt kapabel att konkurrera med mycket större ekonomier som Frankrikes och Tysklands och på så sätt locka stora mängder

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

lokala och utländska investeringar. Spanien har ökat sin bruttonationalprodukt BNP över några få år, minskat arbetslösheten från 23% i 1986 till 8.47% under första kvartalet av 2007 och minskat inflationen till under 3%.

Under de sista tre årtiondena har Spanien förvandlats från ett bakåtsträvande jordbruksland till en nation med differentierad ekonomi med starka tillverknings- och tjänstesektorer. Tjänstesektorerna bidrar till nästan 70% av BNP.

Tillverkningsindustrin har huvudsakligen utvecklats inom textil-, livsmedels-, metall-, maskineri- och sjöfartsindustri branscherna. Nya branscher som IT och telekommunikationer har en hög tillväxtpotential.

Av jordbrukssektoren får man stora skördar av vete, sockerbeter, tomater, oliver, citrusfrukt, druvor, och kork. Spanien är världens största producent av olivolja och den tredje största producenten av vin. Den är en av Europas största producenter av citroner, apelsiner och jordgubbar. Jordbruket bidrar till nära 3.5% av landets BNP.

Turism är den största inkomstkällan i Spanien. Landet har blivit världens andra största turistmål vilket stimulerar exporten av produkter och tjänster.

De grundläggande utmaningarna för Spanien inkluderar att ytterligare minska arbetslösheten, att reformera arbetslagar, att minska inflationen och att öka BNP per capita.

1.6 Språk

Spanska är landets officiella språk, men i vissa regioner talas det andra språk. Utan att nämna dem vid namn erkänner den spanska konstitutionen rätten för regionala språk att vara officiella tillsammans med spanskan i sina respektive autonoma regioner. Följande språk är officiella tillsammans med spanskan enligt spansk lag: katalanska (*català*) som ofta tros vara spanska och som används i Katalonien (*Catalunya*), Balearerna (*Illes Balears*), Valencia (*València*) och Aragoniens östra del (*Aragó*), baskiska (*euskara*) i Baskien (*Euskadi*) och delar av Navarra (Nafarroa), galiciska (*galego*) i Galicien (*Galicia* eller *Galiza*) och occitanska (den aranesiska dialekten) i Val d'Aran i Katalonien.

1.7 Valuta

Valutan är Euron.

2. Arbetsmarknaden och EUs invandrararbetare

I 2007, har ungefär fem hundra tusen EU arbetare blivit antagna, 13,6% av dessa med ett fast kontrakt (*contrato indefinido*). EUs arbetare är, för det mesta, sysselsatta i tjänstesektorn (55%) och i byggbranschen (25,1%), 13,5% arbetar i jordbrukssektorn och bara 6,3% av dem i industrin (*Permanent Observatory for Migration, bulletin 13/2007*).

Detta betyder att EUs invandrararbetare är sysselsatta i de sektorer som vanligtvis anställer lågkvalificerade, prekära och lågbetalda arbetare. Under 2007 har genomsnittsbruttolönen per månad varit runt 1.600 euro i byggbranschen och 1900 i industrin (naturligtvis, är lönerna inte de samma om man arbetar i Madrid området och

Detta project sponsras av den Europeiska Kommissionen. Denna skrift återger bara författarens synpunkter. Kommissionen ansvarar inte för användningen av informationen däri.

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

Catalonien eller andra autonoma regioner som Extremadura, Galicia och Kanariöarna, där lönenivån är betydligt lägre, även om man räknar med att levnadskostnaderna också är lägre).

2.1 Skillnaden på att vara en "invandrararbetare" och "gränsarbetare"

Enligt EUs regler, är "gränsarbetare" en arbetare som bor i ett EU-land men arbetar i ett annat. För det mesta reser han eller hon tillbaka till sitt hemland minst en gång i veckan.

Som alla invandrararbetare, njuter gränsarbetare som är bosatta och arbetar i EU av icke-diskriminerings och jämlika behandlingsprincipen, som tillämpas för alla arbetare som reser mellan de olika EU-länderna. Speciellt, Artikel 7 av förordningen (EEG) nr 1612/68 om arbetskraftens fria rörlighet inom gemenskapen förser att arbetstagare som är medborgare i en medlemsstat inte får, inom en annan medlemsstats territorium på grund av sin nationalitet, behandlas annorlunda än landets egna arbetstagare i fråga om anställnings- och arbetsvillkor, speciellt vad avser lön, avskedande och, om han eller hon skulle bli arbetslös, återinsättande i arbete eller återanställning.

EUs invandrararbetare representerar 32.54% av det totala antalet invandrararbetare (2.144.008) (*Boletín Estadístico de Extranjería e Inmigración, n.13, July 2007*). EUs arbetare kommer i första hand från Rumänien (209.683), Portugal, Italien, Storbritannien, Polen och Bulgarien.

Övergångsbestämmelser för arbetskraft skall tillämpas fram till januari 2009 för arbetskraft från Bulgarien och Rumänien, som inte har varit bosatta i Spanien innan 1:a januari 2007.

2. Lagstiftningen

1. Kort vokabulär om arbetsförhållanden i Spanien

Acoso laboral (Mobbing): en särskild form av uppträdande på arbetsplatsen som kan beskrivas som systematisk psykologisk misshandel eller förnedring av en person utförd av en individ eller en grupp av individer med syfte att skada hans/hennes rykte, heder, värdighet och integritet med slutresultat att han/hon tvingas ifrån arbetsplatsen.

Comité de empresa (Arbetskommitté): en myndighet som representerar alla anställda på företaget med ett antal på femtio eller fler arbetare och försäkrar de anställdas intressen.

Contrato de trabajo (Arbetskontrakt): avtalet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren som förpliktigar arbetaren att utföra särskilda tjänster som sker under handledning av arbetsgivaren för utbyte av lön under vissa villkor som man har kollektivt kommit överens om tidigare.

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

Convenio colectivo (Kollektivavtal): Ett skriftligt avtal om arbetsvillkor, lön och sociala garantier, undertecknad av arbetsgivaren eller ett arbetsgivarförbund och en eller flera fackföreningar som representerar de anställda.

Derechos de los trabajadores (Arbetsrättigheter): arbetarnas rättigheter som stipuleras av lagen som rättigheter att anställas, frivilligt val av yrke, föreningsfrihet, kollektivförhandling, antagande av åtgärder följande arbetskonflikter, strejker och möten. Arbetare har rättighet till: anställning, befordran och yrkesutbildning på arbetet, icke-diskriminering, fysiskt integritet, punktligt erhållande av kompensation som har avtalats eller bestämts av lagen.

Desempleo (Arbetslöshet): tillståndet att vara utan ett arbete. Arbetslöshet angår inte de som studerar på heltid, pensionerade, barn eller de som inte söker arbete.

Estatuto de los Trabajadores (arbetarförfattning): nyckeldelen av den spanska arbetslagen, den angår frågor som arbetsförhållande, arbetares medlemskap och kollektivförhandlingar.

Formación Profesional (yrkesutbildning): arbetarens grundläggande rättigheter att vara utbildad på arbetsplatsen.

Negociación colectiva (kollektivförhandling): förhandlingsprocessen mellan arbetsgivare och fackföreningens representanter med syfte att komma fram till ömsesidigt godtagbara löner och arbetesvillkor.

Nómina (Lönebesked): ett dokument i vilket lönebeloppet samt extratimmar, premier eller bidrag är dokumenterade.

Patronal (Arbetsgivareförbund): arbetsgivareförbund.

Salario (lön): den totala utbetalningen som erhålls av arbetstagaren, angående alla utbetalningar vare sig det lön för arbetet, övertid, vila eller helgdagar som har beräknats som arbetsdagar.

Salario mínimo (lagstadgad minimilön): regeringen bestämmer minimilönen varje år, med tanke på prisutvecklingen, BNPn, tillväxt på arbetsplatserna samt tillväxt på BNP, och allmänna ekonomiska förhållanden (in 2008: 20€/DAG, 600€/månad.

<http://info.mtas.es/infpuntual/smi/evolucion.htm>).

Salud laboral (arbetssäkerhet): Arbetarens rättigheter till hälso- och arbetssäkerhet.

Seguridad Social (Socialförsäkring): en rad av statens myndigheter och tjänster som har som syfte att leverera de allmänna tjänsterna till medborgare, såsom hälsovård, ålderspension, bidrag m.m. Som har betalats av de spanska invånarna som är bosatta i Spanien och av invandrare som är bosatta i Spanien, och som arbetar i landet och tillhör en av de följande kategorierna: anställd, egen företagare, student, tjänsteman

Detta project sponsras av den Europeiska Kommissionen. Denna skrift återger bara författarens synpunkter. Kommissionen ansvarar inte för användningen av informationen däri.

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

eller är militäranställd.

Servicio Publico de Empleo Estatal (Statens arbetsförmedlingen): arbetsförmedlingen, som är gratis.

Trabajador comunitario (EU worker): EU medborgare som arbetar i ett EU-land.

2. De lagliga bestämmelserna gällande arbetsförhållanden

I Spanien regleras arbetsförhållanden av lagen eller genom kollektivförhandlingar.

Arbetslagstiftningens två stöttepelare är Fackföreningsfrihetslagen (*Ley Orgánica de Libertad Sindical, L.O.L.S*) och Arbetarförfattningen (Estatuto de los Trabajadores, E.T).

Fackföreningsfrihets lagen (1985) utvecklade rättigheter till associeringsfrihet som också gäller fackföreningar och som styr båda skapandet av fackföreningar och deras aktivitet. Den särskilt, fackföreningarnas representation på företagsnivå (arbetsbranscher på företaget, fackföreningens representanter), fackföreningarnas identitet, ansvar och makt.

Arbetarförfattningen (1985) angår de centrala aspekterna av arbetsförhållandet, arbetarens deltagande och kollektivförhandlingar. Den förser minimala rättigheter som måste fullföljas, annars kan inget arbetsförhållande etableras.

Inom ramen av denna stöttepelare, styrs arbetsförhållandena i Spanien av **kollektivavtal**. Kollektivförhandlingar, som är en process av förhandlingar mellan arbetsgivare eller arbetsgivarens förbund och arbetarnas representanter (deltagare i kollektivförhandlingar), med syfte att nå avtal som styr de individuella och de kollektiva förhållandena (process av kollektivförhandling), tar idag en stor plats i det spanska industriförhållandet. Mer än 85% av arbetarna i Spanien täcks av kollektivavtal på företags- eller branschnivå (med undantag för några yrkeskategorier, som till exempel, hembiträde) som kan inte förser med villkor som är mindre förmånliga än de som krävs enligt lagen.

Ett arbetskontrakt är ett avtal som undertecknats av arbetsgivare och arbetstagar och den beskriver arbetsvillkor villkor som är mindre förmånliga än de som krävs enligt kollektivavtalet på företaget eller i branschen.

3. Arbetsvillkor (t. ex. avskedande, semester, arbetstimmar, övertid, betald ledighet, sjukledighet, föräldrarledighet och andra)

Arbetarförfattningen förser minimala rättigheter som måste fullföljas men tack vare kollektivförhandlingar njuter arbetare vanligtvis av mer förmånliga arbetsvillkor som stipuleras av Arbetarförfattningen. Invandrarebetare som därför vill veta vilka arbetsvillkor som angår dem, bör titta på det relevanta kollektivavtalet. När arbetare

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

går med i fackföreningen, kommer de få lättare tillgång till information angående arbetsvillkor på företaget och till kollektivavtalet som finns i arbetsbranschen.

4. Den lagliga representationen av den anställda

Alla arbetare har rättighet till att vara representerade. Den lagliga representationen inkluderar en arbetskomité, ett ombud och fackföreningens representanter. Arbetare som är äldre än 16 och har arbetat på företaget minst en månad men allmän rösträtt väljer både arbetskomité och ombud. Fackföreningens representanter väljs av fackföreningsmedlemmarna.

Den lagliga representationen kan delta i kollektivförhandlingar och i diskussioner angående hälso- och arbets säkerhetsvillkor på arbetsplatsen, samla information om kontraktering och underkontraktering (subkontraktering), erhålla kopior på arbetskontrakt, vara närvarande i ögonblicket när avskedsansökan undertecknas, när den anställda ber om det och anmäla saker som verkar olagliga.

5. Lön och lönebesked

Alla utbetalningar som erhålls av anställda i utbyte mot deras tjänster kallas för **lön**. Den ekonomiska utbetalningen kan vara kontant eller in natura men den delen som utbetalas i natura får under inga omständigheter överstiga 30 procent av totalbeloppet. Lönestrukturen bestäms genom kollektivförhandlingar eller, om de inte finns, av det individuella arbetskontraktet. För påbörjande av alla arbetsförhållande behövs minst en minimilön som bestäms av regeringen varje år. I 2007 var minimilönen €600,00.

Bevis på att lön har utbetalats är **lönebeskedet** (*nómina*). Lönebeskeden måste innehålla alla pengar som arbetare har erhållit. Det är mycket viktigt att övertid, premier eller tillägg och det respektiva beloppet preciseras. Alla arbetare måste göra anspråk på lönebesked av sin arbetsgivare när de får sina löner (i kontanter, via check eller banköverföring) eftersom det är ett bevis på att arbetaren är anställd på företaget och får en bestämd lön.

5.1 Lönepremie

Arbetare har rättigheter till minst två lönepremier per år, den ena till Jul och den andra på sommaren eller i månaden som har avtalats i kollektivavtal/avtal mellan arbetsgivaren och lagliga representanter av arbetare. Beloppet avtalas vanligtvis genom kollektivförhandling. Det kan också vara möjligt att genom kollektivförhandling avtala att lönepremien delas upp i tolv månadsbelopp.

6. Arbetsdag

Arbetstiden per år etableras av lagen (maximalt 1826 timmar och 27 minuter) eller av det relevanta kollektivavtalet.

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

Arbetsdagens varaktighet bestäms i kollektivförhandlade avtal eller arbetskontrakt. Arbetarförfattningen bestämmer 40 timmar som den maximala varaktigheten av den normala arbetstiden per vecka men kollektivavtal eller arbetskontrakt avtalar vanligtvis 38 timmar per vecka eller 35 timmar per vecka för tjänstemän.

Det faktiska antalet **arbetstimmar** får inte överstiga 9 per dag eller 8 om arbetaren är yngre än 18 inklusive, om nödvändigt, yrkesutbildning. Även om arbetstagaren är anställd hos flera arbetsgivare får det totala antalet arbetstimmar inte överstiga 9 eller 8 per dag. En vanlig arbetsdag varar 7/8 timmar.

Arbetare är berättigad till:

- Vila på minst 12 timmar i rad i en period på 24 timmar.
- Minst 15 minuter rast om du har arbetat mer än sex och halv timmar och 30 minuter (eller fyra och en halv timme om du är yngre än 18).
- Adaptera varaktighet och distribution av arbetsdagen så att denne får tid till privatliv.

Arbete som varar från 10 på kvällen till 6 på morgonen räknas som **nattarbete**. Nattarbetarens "arbetsdag" får inte överstiga genomsnittstal 8 timmar per dygn i en period av 15 dagar. Nattarbetare får inte arbeta övertid.

Nattarbete måste innehålla ersättning enligt avtal. Denna ersättning kan också ske i form av vila och/eller ledighet.

De som är yngre än 18 får inte utföra nattarbete.

7. Övertid

Arbetstimmar som överstiger den maximala varaktigheten av den vanliga arbetsdagen räknas som övertid. Man kan genom kollektivavtalet välja om man vill ha ersättning i form av lön eller betald vila. Där det inte finns en sådan, avtalas övertidsbestämmelser i det individuella arbetskontraktet.

NB!:

- Som regel, får antalet övertidstimmar inte överstiga 80 per år;
- Övertidslönen per timme måste vara minst lika stor som den vanliga timlönen;
- Övertidsarbete är frivilligt, om det inte har avtalats annorlunda i kollektivavtal genom kollektivförhandlingar, eller i det individuella arbetskontraktet.

8. Semester och allmänna helgdagar

Perioden av den **årliga semestern** kan inte ersättas med en ekonomisk kompensation och den avtalas i kollektivavtal eller i de individuella arbetskontrakten. Den får absolut inte vara mindre än 30 dagar.

Semesterperioden eller perioder bestäms av ömsesidigt avtal mellan arbetsgivaren och

Detta project sponsras av den Europeiska Kommissionen. Denna skrift återger bara författarens synpunkter. Kommissionen ansvarar inte för användningen av informationen däri.

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

den anställda enligt de semestervillkor som avtalas i kollektivavtalet. Semester måste tas ut varje år.

Semesterkalender finns på varje företag. Den anställda har rättigheter att få veta de datum, som har beviljats dem minst två månader innan påbörjan av semester.

De allmänna helgdagarna är betalda och får inte överstiga 14 per år. Två av dessa är lokala helgdagar.

9. Ledigheter

Några villkor etableras av Arbetarförfattning (och kan utvidgas av kollektivavtal) som försäkrar att de anställda har möjligheter att lämna arbetsplatsen och inte förlorar sina rättigheter till lön för ett tag. Reglerna vid ledighet är:

- 15 dagar vid äktenskap
- 2 dagar vid barnfödelse och vid dödsfall i familjen, olyckshändelse eller allvarlig sjukdom, sjukhusvistelse och operation utan sjukhusvistelse av nära släktingar och anhöriga. Om den anställda måste resa till sin familj, förlängs perioden till 4 dagar.
- 1 dag om man byter bostad.
- Att utföra fackförenings eller de anställdas representation under villkor som har etablerats lagligt eller konventionellt.
- För tiden som tas upp av läkarbesök före födseln och förberedelser till barnfödelse som måste ske under arbetstid.
- Föräldrar har rättigheter att vara frånvarande från arbetsplatsen i en timme för att mata barn som är yngre än 9 månader.
- Föräldrar, om de så önskar kan ersätta denna övannämnda rättighet med minskning av deras arbetsdag med en halv timme eller spara sina lediga timmar för att ta ledigt en hel arbetsdag. Detta kan ske under villkor försedda av kollektivavtalet eller de som har avtalats med arbetsgivaren, med hänsyn till kollektivavtal.
- För att hjälpa nyblivna mödrar med ersättningen finns det särskilda regler.

10. Upphävande och utgående av arbetskontrakt och uppsägning

Upphävande av arbetsförhållande sker när den anställda inte måste arbeta och arbetsgivaren inte måste utbetala någon lön, till exempel, när arbetaren är sjuk eller har råkat ut för en olyckshändelse, betalar socialförsäkringen ersättning till honom eller henne genom företaget.

Kontraktets utgående är slutet på arbetsförhållandet mellan den anställda och arbetsgivaren på grund av olika anledning: till exempel, anledningar som står i kontraktet, för att den avtalade tidsperioden är slut, på den anställdas egen begäran eller på grund av avskedande.

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

Uppsägning är ett av de skäl på grund av vilka arbetskontraktet kan upphöra. I detta fall är det arbetsgivaren som har beslutat att avbryta arbetsförhållandet. Uppsägning kan vara kollektiv eller individuell.

I fall av **uppsägning av disciplinära skäl**, beslutar sig arbetsgivaren ensidigt för att säga upp kontraktet på grund av grovt kontraktsbrott från den anställdas sida. Om den anställda inte håller med arbetsgivarens beslut saken kan tas upp i domstolen. Om domaren tycker att uppsägningen har varit orättvis, tvingas arbetsgivaren att utbetala all utebliven lön fr.o.m avskedningsdagen t.o.m dagen av domstolens beslut. Dessutom måste arbetsgivaren återinsätta den anställda eller utbetala 45 dagars lön till honom eller henne för varje anställningsår, dock maximalt 42 månadslöner.

Uppsägning på grund av objektiva skäl kan ske, till exempel när den anställda inte är kapabel att utföra sina arbetsuppgifter, eller på grund av återkommande frånvaro. I sådana fall måste arbetsgivaren meddela uppsägningen till den anställda i skriftlig form inte mindre än 30 dagar före avskedningsdatumet. Den anställda har rättighet att erhålla ett skadestånd på 20 dagars lön eller att klaga hos domstolen.

I ett fall av **muntlig uppsägning**, när en anställd informeras att han eller hon från och med ett särskild datum inte behövs på arbetsplatsen bör han eller hon omedelbart kontakta fackföreningen, för att kunna försvara sina arbetsrättigheter. Annars kan det hela maskeras som avskedning på den anställdas egen begäran och ingen arbetslöshetsersättning kan då erhållas.

Gravida arbetare och anställda på föräldrarledighet får inte avskedas.

11. Säkerhet på arbetsplatsen

I Spanien, finns sedan 1995, **Lagen om förebyggande av faror på arbetsplatsen**. Trots att lagen kan ses som ganska progressiv och är en produkt av samstämmighet mellan alla parter, finns det fortfarande arbetsgivare som drar kortsiktig fördel utan att beakta de anställdas hälsa och säkerhet på arbetsplatsen.

11.1 Arbetsgivarens förpliktelser

Arbetsgivaren är ansvarig för de anställdas hälsa och säkerhet. Han eller hon måste:

- Förse dem med rätt skyddsmedel;
- Att göra en riskbedömning av alla de yrkesrelaterade faror som finns på arbetsplatsen;
- Ha en uppdaterad förebyggande plan för alla yrkesfaror;
- Anpassa varje arbete till den anställda som kommer att utföra det, särskilt med tanke på minderåriga, tillfälligt anställda och gravida;
- Anta ledning om de förebyggande aktiviteterna och organisationen av säkerhetsåtgärderna;
- Förse de anställda med tillgång till information, rådgivning och

Detta project sponsras av den Europeiska Kommissionen. Denna skrift återger bara författarens synpunkter. Kommissionen ansvarar inte för användningen av informationen däri.

deltagningsmöjligheter

11.2 Arbetstagarens förpliktelser

Å andra sidan har de anställda **förpliktelser** att:

- Hålla ett öga på säkerheten på arbetsplatsen och att den respekteras av andra anställda;
- Samarbeta med arbetsgivaren för att försäkra att arbetet utförs på ett säkert sätt, enligt yrkesutbildningen på arbetsplatsen;
- Samarbeta för att bibehålla ordning, renlighet och upptäckande av yrkesfaror på arbetsplatsen;

och **rättigheter** till att:

- Ha tillgång till förebyggande skyddsmedel (arbetskläder, skyddsglasögon, skyddshjälm, skyddshandskar, skyddsskor, m.m.);
- Vara försedd med säkerhetsanordningar (larmsystem, skyltar, halkfria golv, skyddsstängsel, m.m.);
- Undergå återkommande hälsokontroll med tanke på de faror han eller hon utsätts för;
- Vara försedd med nödåtgärder och första hjälpen på arbetsplatsen.

Det finns ett särskilt rättsskydd för gravida, om utförandet av deras arbetsplikter kan skada deras hälsa eller fostrets hälsa.

12. Arbetskontrakt

Ett arbetskontrakt är ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren som förpliktigar arbetstagaren att utföra särskilda tjänster under arbetsgivarens handledning i utbyte av lön och andra kollektivt förhandlade villkor.

Det är inte troligt att någon kränkande klausul står i kontraktet, men om det förekommer någon form av bedrägeri, bör den anställda ta kontakt med en förtroendemann.

12.1 Skriftliga och muntliga arbetskontrakt

Arbetskontrakt kan vara skriftliga eller muntliga.

Arbetskontraktet måste vara skriftligt där det specificeras av lagen och i alla fall av lärlingskontrakt, yrkesutbildningskontrakt, deltidsarbete, kontrakt som varar i en bestämd tidsperiod på mer än fyra veckor, återanställningskontrakt, kontrakt som avtalar en särskild tjänst och kontrakt för spanska arbetare som kommer att utföra arbete utomlands å inhemska företags vägnar.

Om detta krav inte observeras, beaktas kontraktet som ett heltidskontrakt för en icke fastställd tidsperiod, så vida inte bevis på motsatsen uppkommer som styrker dess

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

tillfälliga natur eller deltidsnatur av de tjänster som täcks av kontraktet.

12.2 Arbetslagen

Alla skriftliga kontrakt måste innehålla:

- Arbetstagarens namn och adress, arbetsgivarens namn och adress;
- Kontraktets natur, skäl och rättfärdigande av detta val;
- Arbetstitel/arbetssyfte;
- Den förväntade varaktigheten av kontraktet;
- Lönebeloppet (tillsammans med den kollektivförhandlade minimilönen för alla yrkeskategorier);
- Arbetsdagar och arbetstimmar (om detta är en deltidskontrakt);
- Provanställningsperiod.

3. Arbetsmarknadsförmåner – praktisk information om vägen till arbetsmarknaden

1. När du kommer till landet

Kungörelse 240/2007, 16:e februari (sen 2:a april 2007) bestämmer att EUs medborgare kan utan hinder resa in i, resa ut ur, resa genom och bo i Spanien och kan också påbörja en ekonomisk aktivitet, både som anställda eller egna företagare, biträde eller studenter, enligt samma villkor som spanska medborgares.

Om en EU medborgare har varit bosatt i Spanien sedan innan 2:a april 2007, och **har ett giltigt EU uppehållstillstånd**, behöver han eller hon inte göra någonting tills det förfaller. Därefter måste han eller hon gå till Utrikesmyndigheten (eller till den lokala polisstationen) i den provins han eller hon är bosatt, och be om ett registreringscertifikat för EU medborgare.

Om en EU medborgare har varit bosatt i Spanien sedan innan 2:a april 2007, men **inte har ett giltigt EUs uppehållstillstånd** (eftersom han eller hon inte behöver det), måste han eller hon gå till Utrikesmyndigheten (eller till den lokala polisstationen) i den provins han eller hon är bosatt, och be om ett registreringscertifikat för EU medborgare.

Om en EU medborgare **har som avsikt att bo i Spanien i mer än tre månader**, inom tre månader efter hans eller hennes inresa i Spanien, måste han eller hon gå till Utrikesmyndigheten (eller till den lokala polisstationen) personligen i den provins han eller hon planerar att vara bosatt i och ansöka om registrering på det Centrala Invandrarregistret. Efter att han eller hon har ansökt och betalat arvodet, kommer han eller hon erhålla ett registreringscertifikat som visar hans eller hennes namn, nationalitet, adress, registreringsdatumet och invandrar ID-nummer (*NIE*).

2. Att arbeta i Spanien: procedurer för EUs medborgare

En EU medborgare som vill arbeta i Spanien måste ansöka om registration på det Centrala invandrarregistret, om han eller hon planerar att stanna i Spanien i mer än tre månader och erhålla sitt registreringscertifikat.

När en EU medborgare är anställd hos en arbetsgivare, är egen företagare, erbjuder tjänster, eller studerar står han eller hon under samma lagstiftning och har lika villkor som spanska medborgare.

2.1 Söka arbete

Förutom nätbaserad arbetssökning kan du vända dig till institutioner som Spanska Ambassaden eller konsulat i ditt hemland, din hemlands ambassad eller konsulat i Spanien och, naturligtvis, släkt och vänner i Spanien.

Många arbetare kontaktar **Arbetsförmedlingar för tillfälligt arbete** (*Empresas de Trabajo Temporal - ETT*), i.e. företag som hyr ut sina anställda (som kallas för hyrd arbetskraft) att arbeta för ett annat företag (som kallas för användarföretaget), för att utföra tillfälligt arbete. Arbetskontrakt, som arbetsförmedlingar för tillfälligt arbete, utfärdar till hyrd arbetskraft måste vara ett av följande: en visstidsanställning, ett kontrakt för en tjänst eller utförandet av ett särskilt arbete, ett tillfälligt kontrakt, ett provisoriskt kontrakt, ett kontrakt av utförandet av en tjänst av allmänt intresse eller en tillsvidareanställning.

Det är viktigt att nämna att hyrd arbetskraft har särskilda rättigheter angående arbetsförmedlingar för tillfälligt arbete såsom, till exempel, lönen för arbetet som utförs på företaget får inte vara mindre än den minimilön som stipuleras av kollektivavtal och de måste ha samma rättigheter till skådestand.

Arbetsförmedlingar för tillfälligt arbete måste förse kostnadsfri yrkesutbildning för att utveckla deras färdigheter och informera om de yrkesfaror som kan förekomma. Tjänster är kostnadsfria för alla arbetare.

2.3 Att ansöka om arbete, nyckelfrågor om att skriva din CV i Spanien

Att skriva ditt CV i Spanien skiljer sig inte från att skriva CVt i de andra Europeiska länderna. Några förslag följer nedan:

- CV måste tjäna som en introduktion till din framtida arbetsgivare och visa de färdigheter och kvalifikationer som arbetaren har. Hyvudsyftet av CVt är att vara inbjuden till en anställningsintervju. En arbetsgivare kanske har flera hundra upplysningar om en enda vakans så att din CV bör vara kort och ha att göra med den vakans du ansöker (inte längre än två sidor, i bästa fall en sida).
- Om arbetssökande skickar in sin CV för en vakans i Spanien, måste CVt vara på spanska (om inget annat står i annonsen).
- Layouten och presentationen av ditt CV är viktiga. Om det inte ser professionellt ut kanske du inte får arbetet.

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

- Det rekommenderas att börja med den sista informationen först (tvärtemot den kronologiska ordningen).
- I Spanien är det vanligt att inkludera ett foto i CVt.

4. Socialförsäkring

Socialförsäkringssystem används av staten för att försäkra att deras skattbetalare får lämpligt rättsskydd i alla eventualiteter och situationer fastställda av lagen. Mottagare är de som utför en professionell aktivitet och följer de regler som krävs vid icke-bidragande system, såsom familjemedlemmar eller anhöriga som de ansvarar för. Socialförsäkringsavgifter försäkrar att arbetaren kommer att få hans eller hennes rättigheter (arbetslöshetsersättning, handikappsersättning, ålderspension m.m.).

Oberoende av kön, familjestatus, yrke eller ersättningens syfte i bidragande system, ingår invandrare som är bosatta i Spanien eller befinner sig lagligt i Spanien, i socialförsäkrings aktivitetsområde, så länge de är sysselsatta med sina aktiviteter på statens område och tillhör till en av följande grupper: anställda, egna företagare, delägare i handelsbolag, studenter.

För att dra nytta av socialförsäkringen, måste arbetaren vara ansluten till systemet (ha ett NIF nummer). **Anslutningen** kan utföras:

- 1) **Av arbetaren:** egna företagare som börjar att arbeta och inte redan är ansluten till systemet, måste ansluta sig. En egen företagare (med några undantag, som till exempel, hembiträde) har ansvar att betala det totala beloppet på avgiften fast han eller hon kan välja mellan den maximala och minimala avgiften;
- 2) **Av arbetsgivaren:** arbetsgivaren måste i så fall ansöka om anslutningen till socialförsäkringssystemet å arbetarnas, som börjar sin anställning hos företaget men inte är anslutna, vägnar. Om arbetsgivaren inte skulle göra detta, kan arbetaren själv ansöka om hans eller hennes anslutning till systemet. En viss del av inkomsten betalas av både arbetsgivaren och arbetstagaren som socialförsäkringsavgifter. Socialförsäkringsavgifter inte betalas direkt. Det är arbetsgivaren, som genom avdragningar från arbetares lön måste göra betalningen tillsammans med den avgift som förväntas av företaget. Beloppet visas i lönebeskeden.

Efter att man ansöker om anslutningen, utdelas socialförsäkringsnummret till varje arbetare. Således, för att kontrollera om han eller hon är ansluten, kan arbetaren kolla att han eller hon har ett sådant nummer. Mer information om anslutningen, registrering och avgifter kan erhållas från [Seguridad Social](#).

5. Skatt

Trots de nyligen inträdda reformerna är det spanska skattesystemet ganska krångligt. Spaniens verksamhet sker på tre olika nivåer: den nationella, regionella och lokala – i särskilt när man tänker på skattefrågor. Den lokala skattemyndigheten, *Agencia Estatal de Administración Tributaria*, tar hand om skatter och på deras hemsida finns

Detta project sponsras av den Europeiska Kommissionen. Denna skrift återger bara författarens synpunkter. Kommissionen ansvarar inte för användningen av informationen däri.

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

det mer information (www.aeat.es).

Källskatt (IRPF) måste betalas av alla arbetare och den dras av arbetsgivaren. Den varierar beroende på inkomsten och kan vara mellan 0% för de lägsta lönerna till 45% för de högsta lönerna fast för regelmässiga inkomster ligger den på 15-30 % av lönen.

Skattsituationen för en **avlönad arbetare** är ganska enkel. Den varierar beroende på inkomsten och dras av/betalas av arbetsgivaren genom hela skatteåret.

Arbetsgivare måste förse de anställda med en skatteredovisning som innehåller alla avdragna skatter (*Certificado de Retenciones*) som hjälper den anställda att fylla i hans eller hennes inkomstdeklaration. Skattemyndigheten beräknar då hur mycket han eller hon måste betala tillbaka eller hur mycket är han eller hon berättigad att erhålla från staten. Efter detta skickar myndigheten en blankett till skattebetalaren för att denne ska kunna kontrollera, underskriva och skicka tillbaka. Alla återbärningar sker innan slutet av april.

Egna företagare har olika skatteplikter. Det finns två typer av egna företagares skattesystem. Skattemyndigheter har allt information om hur man betalar skatt om man är en egen företagare.

5.1 Lokala skatter

Lokala skatter är till exempel: **fastighetsskatt**, **egenavgifter för enskilda näringsidkare**, **bilskatt**, **byggskatt**, som måste betalas av en person eller företag som erhåller utvecklingstillstånd och som utför en konstruktions och inredningsaktivitet och **fastighetsskatt** som går på innehavet av tätortsfastighet som stiger i pris eller säljs till en annan person eller företag.

6. Logi

Fastighetspriser har stigit på ett dramatiskt sätt under de sista åren och således har hyror också stigit. För en 1 eller 2 rums möblerad lägenhet i Madrid och Barcelona får du betala hyra från €600/månad och uppåt. En billigare option är att dela lägenheten med någon (*piso compartido*) och i storstäderna betalar du då från €300/månad.

Andra möjligheter är att hyra ett rum hos en familj eller i *pension*, *residencia* eller *colegio mayor* (studenthem). Dessa ofta förser mer flexibilitet angående hyrespriset.

Maj till juli är den bästa tidsperioden för att leta efter boendet.

En typiskt hyreskontrakt varar ett år. Några förslag till de som har hittat bostad:

- Läs kontraktet noggrant för att vara säker på att du förstår allt;
- Kolla om kontraktet nämner inventarier (disken, sänglinne, m.m.),
- Kolla att allt som står i kontraktet finns i boendet såsom att all elektrisk apparatur och sanitära anläggningar fungerar;
- Acceptera inte en muntlig garanti att allt som inte fungerar ska fixas senare men begär att det blir fixat nu eller skriv detta i kontraktet.

Beroende på hyresvärd, kan **anläggningstillägg och samhällsarvode** (*gastos de la*

Detta project sponsras av den Europeiska Kommissionen. Denna skrift återger bara författarens synpunkter. Kommissionen ansvarar inte för användningen av informationen däri.

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

comunidad) eller inte, vara inkluderade i hyresbeloppet. Samhällsarvodet täcker kostnaden för dörrvakt, uppehåll och sopavhämtning m.m.

De flesta hyresvärdar kommer att begära en deposition (*fianza*) i belopp av 1 månadshyra och ibland 2 månadshyror om lägenheten är möblerad. Acceptera inte en högre deposition. Det är också möjligt att förhandla villkor angående när man får tillbaka sin deposit.

Eftersom Spaniens lagstiftning inte ger ett starkt rättsskydd till fastighetsägare, förekommer det ofta att fastighetsägare vill ha några garantier till. **Kopian på lönebesked** (*nómina*) kan begäras som ett bevis att månadslönen är högre än hyran.

Som ytterligare garanti vill fastighetsägare ibland också ha **aval bancario**. Detta är en kreditbrev från spansk bank som garanterar att om du inte kan betala allt som du är skyldig till, kommer banken att betala tillbaka allt som saknas.

7. Allmän hälsovård

Spanien förser allmän hälsovård till alla medborgare under en skattfinansierat system som drivs av *Insalud* (*Instituto Nacional de Gestión Sanitaria*).

Om du är **Europeiska Unionens medborgare**, du kan erhålla **kostnadsfri allmän hälsovård** i Spanien på grund av de gemensama avtal mellan EU länder. Sen 1:a juni år 2004, Europeiska medborgare som reser i Europeiska Ekonomiska Samarbetsområdet innehåller en Europeiskt hälsoförsäkringskort, vilket gör att proceduren av att erhålla medicinskt hjälp i ett annat medlemsland underlättas.

Alla kan erhålla **privat hälsoförsäkring**. De privata hälsoförsäkringsföretagen erbjuder både allmänmedicinska och tandläkartjänster med rabatt om man tar båda. Naturligtvis, varierar priserna mycket beroende på ålder och kön av den som ansöker men de är inte orimligt höga. Till exempel, en genomsnittlig avgift för en man i 30-års åldern börjar från €40 per månad, men för en kvinna är det lite högre och ligger på runt €50 per månad.

8. Den spanska utbildningssystemet

I Spanien är **grundskole och gymnasieutbildning** obligatorisk och kostnadsfri. Denna utbildningen är till åldersgruppen från 6 till 16 och man erhåller den på statliga, subventionerade och privata skolor (de privata skolor är inte kostnadsfria). De autonoma regionerna har ansvar och kompetens i denna fråga.

Högskoleutbildningen på grundnivå är frivillig ock varar i två år, vanligtvis i åldrarna från 16 till 18 år. Högskoleutbildning på grundnivå berättigar till studier på avancerad nivå och kan leda fram till en högskoleexamen, en kandidatexamen eller en yrkesexamen på grundnivå.

Syftet med **yrkesutbildning** i utbildningssystemet är att förbereda studenter för att

Detta project sponsras av den Europeiska Kommissionen. Denna skrift återger bara författarens synpunkter. Kommissionen ansvarar inte för användningen av informationen däri.

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

arbeta på ett professionellt område, medan de erbjuds en verklighetsnära utbildning som bereder dem för yrkesinriktade uppgifter.

Universitetsutbildnings strukturen undergår en modifikationsprocess för att anpassas till "Bologna processen". Nästan alla spanska universitet erbjuder magisterexamen, forskarstudier och forskarexamen.

9. Erkännande av professionella kvalifikationer

Allmän information kan erhållas från Utbildningsdepartamentet genom *Subdirección General de Títulos, Convalidaciones y Homologaciones*, som är ett myndighet som samordnar tillämpning av Kommissionens direktiv i Spanien.

10. Banksystem

För att öppna ett bankkonto EUs medborgare behöver en legitimation (ID-kort) inklusive bildidentifikation.

Det vanligaste typen av konto är en checkkonto (*cuenta corriente*). Den andra alternativet är sparkonto (*cuenta de ahorro*). Nästan alla bank erbjuder bankkort som man kan använda för att betala i affärer och ta ut pengar från bankomater.

11. Arbetslöshet

Arbetslöshetsersättningar är ett form av ekonomiskt bidrag till de som har medverkat i socialförsäkringssystemet och befinner sig utan arbete, delvis utan arbete eller är enligt lagen erkännts som arbetslösa.

I Spanien, måste arbetare som är anställda av andra (med undantag av tjänstemän och de som inte betalar socialförsäkringen, som hembiträde) vara försäkrade för att täcka sina arbetslöshetskostnader. Socialförsäkringsavgifter betalas av arbetarna själva, arbetsgivare och staten.

Det finns två nivåer av täckning av socialförsäkringsersättningar i det spanska systemet:

1) Bidragande ersättningar – Alla arbetare som är anställda av andra som har betalt socialförsäkringsavgifter för mer 360 dagar har rättigheter att erhålla bidragsgivande ersättningar när de förlorar sitt arbete i helhet eller delvis, på grund av anledningar som har varit utanför deras kontroll.

2) Socialbidrag – Arbetare som är arbetslösa, registrerade hos arbetsförmedlingen och som inte kan erhålla ersättningar eller deras ersättningar har förfallat, kan ansöka för arbetslöshetsersättningsbidrag om de tillhör särskilda grupper

Den spanska arbetslöshetsersättningsystem drivs av INEM-SPES. Om en anställd blir arbetslös i Spanien, han eller hon måste vända sig till den lokala SPES kontor, där han eller hon kommer att erhålla information om ansökningen för arbetslöshetsersättningen. Om han eller hon vill resa till sitt hemland och ansöka för

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

ersättningen där, han eller hon måste erhålla E-301 blankett från SPES för att kunna bevisa sin arbetsperiod i Spanien.

Mer information kan erhållas av [INEM-SPES](#).

4. Fackförenings arbetsdetaljer

1. *Comisiones Obreras* roll och framgångar

Comisiones Obreras, CC.OO., (Arbetarkommité) har sedan 1970talet blivit den största fackföreningen i Spanien. Den har mer än en miljon medlemmar och den är den mest framgångsrika fackföreningen i arbetarrörelsens val, där den konkurrerar med den socialistiska *Unión General de los Trabajadores*, UGT och *Confederación General del Trabajo*.

1.1. Hur man blir medlem i en fackförening

Det finns många sätt att gå med i fackförening, det vanligaste är:

- 1) Att ansöka vid <http://www.ccoo.es/cscceo/menu.do?Afiliate>
- 2) Att kontakta fackföreningens kontor (adresser finns på www.ccoo.es)
- 3) Att ansöka på ditt företag med hjälp av fackföreningsrepresentanter.

1.2 Hur CC.OO arbetar, exempel på hur kan fackföreningar hjälpa

Uppstartad som en sektion av fackförening på en företag, CC.OO. idag inkluderar fackföreningar i båda regionala och branschorganisationer. CC.OO. fackförbund enar 17 nationella förbund och regionella fackföreningar från varje autonoma regionen i Spanien, två fackföreningar från de autonoma städer och 12 statliga branschfackförbund.

Comisiones Obreras förser laglig assistans till anställda såsom andra tjänster, till exempel information om logi, semester, försäkringar m.m.

Exempel på de vanligaste problemen på arbetsplatser idag inkluderar olyckshändelser på arbetsplatsen, orättvis diskriminering, pensionsplaner som inte fungerar eller förfaller och industrarbete som flyttas över till andra länder.

2. Roll av fackförening angående kollektivavtal

Den spanska lagstiftningen har mycket klart definierat de industriella förhållandena, rättigheter till kollektivförhandling och fackföreningarnas grundläggande roll i dess genomdrivande. Dessa finns i högsta lagen, spanska konstitutionen och de har utvecklats i lagen om fackföreningarnas frihet och Arbetarförfattning. Fackföreningarnas medverkande i kollektivförhandlingar sket på det mesta på branschnivån och ibland på regionella eller företagsnivån. Angående samhällsdialogen, fackföreningar deltar på olika nivå (lokalt, regionellt eller nationellt: *Acuerdos Marco*).

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

2.1 Förmån av medlemskap

Fackföreningarna hjälper med en rad av olika problem till tusentals av människor på arbetsplats.

Att vara en medlem betyder att man får en rad förmåner, inklusive:

- Rättsskydd och representation på arbetsplats;
- Hälso- och säkerhetsvägledning och stöd;
- Legala tjänster såsom kostnadsfri hjälp med problem i arbetet och laglig stöd av medlemmar och deras familj;
- Råd om pension;
- Utbildnings och yrkesutbildningsråd och vidare kurser, som leder till professionella kvalifikationer;
- Andra tjänster: logi, fritid, m.m

2.2 Hur man kontaktar en fackförening

Det är möjligt att komma i kontakt med en fackförening via internet (i.e. www.ccoo.es), genom att besöka deras kontor eller genom att kontakta sin representant på företaget.

5. De viktigaste delen av kollektivavtalet på företags och yrkesbranschens nivå

1. Skillnad på en individuell arbetskontrakt och kollektivavtal

En individuell arbetskontrakt beror bara arbetstagaren och arbetsgivaren således har den en individuell effekt. Typer av arbetskontrakter styrs av lagen. Villkor som förses i ett individuell arbetskontrakt får inte vara sämre än de minimala villkor som förses av Arbetarförfattning och av det kollektivavtal som är relevant för branschen.

Till skillnad från de individuella arbetskontrakten, har kollektivavtal i Spanien en allmän effekt (*erga omnes* force) vilket betyder att den gäller alla arbetstagare och arbetsgivare, som omfattas av dess funktionella och territoriella omfattning, oberoende av om de är eller inte är medlem i fackföreningen och arbetsgivarförbundet som har undertecknat kollektivavtalet.

Kollektivavtal är bindande för de individuella kontrakten i dess omfattning, vilket betyder att den kollektiva autonomi övertar den individuella.

Art. 3.1.c) ET förser attt "förpliktelser och skyldigheter angående arbetsförhållande styrs av detta: [...] c) av deltagare ... i arbetskontrakt [...], men det tillåts inte att skapa en förfång till en anställd angående villkor, som är mindre förmånliga än, eller överträda de som förses av det ovannämnda författningslagen och kollektivavtalen".

De individuella kontrakt kan inte undandgå tillämpandet av den relevanta kollektivavtal. Klausuler som hindrar kollektivavtalets tillämpning är ogiltiga.

Detta project sponsras av den Europeiska Kommissionen. Denna skrift återger bara författarens synpunkter. Kommissionen ansvarar inte för användningen av informationen däri.

1.2 Laglig bakgrund till kollektivavtalen

I Spanien tillämpas ordet "kollektivavtal" till avtal (*i.e.* avtal med *erga omnes* force) som har satts ihop enligt lagstiftelsen som, t.ex. Arbetarförfattning.

Genom kollektivförhandlingsavtal i deras respektive område, styr arbetstagare och arbetsgivare sina arbets- och produktivitetsvillkor. De också kan styra en fredlig samlevnad på arbetsplatsen genom de förpliktelsen som båda deltagare har enats om.

Behörighet att förhandla bestäms av art.81, Arbetarförfattning.

1.3 Hur man går med i ett kollektivavtal

Eftersom kollektivavtal i Spanien har en allmänt effekt, den påverkar alla arbetare som tillhör till kollektivavtalets tillämpningsområde. Det som har etablerats genom kollektivavtal, måste tillämpas till varje arbetstagare och arbetsgivare, också i fall av individuella kontrakt bristande överensstämmelse med kollektivavtalets innehåll. Därför det är inte nödvändigt att inkludera en särskild klausul i arbetskontrakt som inkorporerar kollektivavtalets villkor i den individuella arbetsförhållandet.

1.4 Kollektivavtalets innehåll

Kollektivavtal kan täcka alla slags av **frågor angående industriella förhållande**, anställningsvillkor och frågor angående arbetskontraktet (löner, arbetstimmar, arbetstiden, hälsan och säkerheten, yrkesgrupper och kategorin, befordran, yrkesutbildningen, anställningstester, den geografiska och funktionella rörligheten, disciplinära procedurer, jämlikhetsmöjligheter, icke- diskrimination m.m.) eller **frågor angående de kollektiva aspekter av arbetsförhållande** (fackföreningens rättigheter, rättigheter av arbetskraftens representanter, förhandlingsnivåer, den förenade kommitté av kollektivavtal, konfliktmedling angående tolkningen och tillämpningen av avtalet, avtalet om ingen strejk, m.m.).

Med undantag för de autonoma regionerna, kollektivavtal måste ha ett följande **innehåll**:

- a) Identifikation av de parter som undertecknar;
- b) Fastställande av deras personal, temporal, geografiskt och funktionell omfattning;
- c) Avfärdandet av de ekonomiska villkor försedda av kollektivavtalet, i nödfall;
- d) Uppsägningstid, de formella behörighetskraven m.m.;
- e) Benämning av en förenad kommitté som representerar de undertecknande;

Därtill, tillsammans med det ovan nämnda obligatoriska innehållet, styr kollektivavtal vanligtvis villkor i det individuella arbetskontraktet, förhållandet mellan de arbetarrepresentanter och arbetsgivare eller dennes förbund, några aspekter av socialersättningar m.m. Parter kan förhandla om de nämnda frågorna, inom ramen av lagen (Art. 85.1)

6. Praktisk guide till några vanliga frågor: institutioner (inkl. adresser, telefon, e-post) där man kan vända sig i fall av betänkligheter

1. De mest typiska problemen

EU medborgare är vanligtvis utsatta för färre risker än invandrare som kommer från resten av världen, eftersom de kan lagligt resa in i och bosätta sig i Spanien. Följaktligen, möter de samma vardagliga problem som de inhemska invånarna. I de flesta fallen är misshandel eller bedrägeri förövade på arbetsplatser angående orättvisa arbetsvillkor, avskedande utan uppsägningstid, lön och antal arbetstimmar, övertid eller nattarbete. Sådana problem huvudsakligen påverkar de lågutbildade eller okvalificerade anställda eller arbetstagare. I sådana fall rekommenderas det starkt att kontakta din fackförening eller att gå med i en.

7. Praktisk guide till några vanliga frågor: vad man gör i problemsituationer

Sysselsättningsdepartementet (*Ministerio de Trabajo*)

Denna myndighet erbjuder information till EUs medborgare, som vill bosätta sig och arbeta i Spanien.

Ministerio de Trabajo

C/. Augustin de Bethancourt, 4 – 28071 Madrid, tel: 0034 91 363 0000

<http://extranjeros.mtas.es/>

Autonoma regioners migrationsverket

Autonoma regioners migrationsverket förser de grundläggande tjänster för att informera invandrare om relevanta frågor såsom att bo och arbeta i Spanien, arbetsmöjligheter, arbetslagstiftelsen och arbetskontrakter.

Till exempel i en hemsida i Madrid:

http://www.madrid.org/cs/Satellite?pagename=PortalInmigrante/Page/INMI_home&language=es där man kan hitta information om logi, arbete, utbildning och socialvård.

Autonoma regioners arbetsförmedling

Andalucía <http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo>

Aragón <http://www.portal.aragob.es>

Asturias <http://www.princast.es/trabajastur>

Kanariöarna <http://www.gobiernodecanarias.org/empleo>

Cantabria <http://www.empleacantabria.com>

Castilla-La Mancha <http://www.sepecam.jccm.es/>

Castilla y León <http://www.empleocastillayleon.com>

Cataluña <http://www.gencat.net/treball>

Comunidad de Madrid http://www.madrid.org/servicio_regional_empleo/

Comunidad Valenciana <http://www.servef.es>

Extremadura <http://www.empleaextremadura.com>

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

Galicia	http://www.xunta.es/emprego/portal.htm
Illes Balears	http://infoib.caib.es
La Rioja	http://www.larioja.org
Navarra	http://www.cfnavarra.es/webgn/sou/instituc/cp/
Región de Murcia	http://www.sefcarm.es

Fackföreningar

Fackföreningar erbjuder också särskilda tjänster. *Comisiones Obreras* i Spanien är engagerad i informationstjänster angående logi, försäkring, rabatt till resor och boende samt den erbjuder tjänster av rättshjälp, försvar av rättigheter och undervisning av fackföreningens representanter.

Tjänsten är försedd av Förbundet, såsom av förbund på nationella och lokala nivå. Därtill, CC.OO. har utfärdat **Informationstjänst till invandrarearbetare (CITEs)** som ger råd till och stödjer invandrarearbetare samt erbjuder förmedling på andra språk.

Förbundet *Comisiones Obreras*

Comisiones Obreras (CC.OO)
Calle Fernández de la hoz, 12 - 28010 – Madrid, tel. 917028000
www.ccoo.es

Förbund

Varie	http://www.ccooactividadesdiversas.org
Jordbruk	http://www.ccooagroalimentaria.org
Affärer, hotell, catering och turism:	http://www.fecoht.ccoo.es
Transport och pendling	http://www.fct.ccoo.es
Bygg- och träarbetarfederationen	http://www.fecoma.es
Utbildningsförbund	http://www.fe.ccoo.es
Textil- och chemiearbetarförbund:	http://www.fiteqa.ccoo.es
Gruv- och metallarbetarfederationen	http://www.minerometal.ccoo.es
Pensionärförbund	http://www.minerometal.ccoo.es
Ekonomiska och administrativa tjänster	http://www.comfia.net
Fackförening och hälsa (FES)	http://www.sanidad.ccoo.es

Informationstjänst till invandrarearbetare (CITEs)

<http://www.ccoo.es/cscceo/menu.do?Áreas:Migraciones:CITEs>

Arbetsförmedlingen:

Den europeiska portalen för rörlighet i arbetslivet, EURES:

<http://europa.eu.int/eures>

Den statliga arbetsförmedlingen

<http://www.inem.es>

Hälsovård

Socialdepartementet ("*Ministerio de Sanidad y Consumo*") Pº del Prado 18-20 (ground

Detta projekt sponsras av den Europeiska Kommissionen. Denna skrift återger bara författarens synpunkter. Kommissionen ansvarar inte för användningen av informationen däri.

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

floor) 28014, Madrid. Telefonnummer: 915961089 / 90
/ 91-Fax: 915964480.

<http://www.msc.es>

Socialförsäkring

Sveriges motsvarighet är Socialdepartementet men den spanska myndigheten kallas *Ministerio de Trabajo*

Seguridad Social

www.seg-social.es

Skatt

I Spanien, kan du erhålla information också i skattemyndighetens regionala kontor. Du kan erhålla information från skattemyndighetens hemsida <http://www.aeat.es> ,
Telefonnummer: 901 33 55 33 (allmänt skatteinformation) eller kontakta:

- Skattemyndigheten i Madrid ("*Delegación de Hacienda en Madrid*")
Chef för finansdepartementet ("*Ministerio de Hacienda*")
Guzmán El Bueno 139, 3^a plta., 28003 Madrid, Tel: (00 34) 91 582 67 67, Fax: (00 34)91 582 65 77

<http://www.minhac.es>

- Skattedepartement ("*Dirección General de Tributos*")
c/ Alcalá, n^o 5, 28014 Madrid, Telefonnummer: 91 595 80 00 Anknytning: 8043, Fax: 91 595 84 54

- Skattemyndigheten

("*Agencia Estatal de la Administración Tributaria*")

San Enrique, 26, 28071 Madrid, Telefonnummer: 91 583 70 00 Anknytning: 8998,
Fax: 91 583 70 05

<http://www.aeat.es/>

- Tull och accis departement ("*Departamento de Aduanas e Impuestos Especiales*")
(Huvudkontor), Telefonnummer: 91 728 96 08 / 05

<http://www.aeat.es/aduanas/donde/home.html>

Arbetsvillkor

Comisiones Obreras

www.ccoo.es

2004 Arbetsförfattningen

<http://www.mtas.es/Guia2004/portada.htm>

Lön

<http://www.tusalarario.es>

Nationella statistikinstitutet

<http://ine.es>

EUs kvalifikationserkännande

<http://wwwn.mec.es/mecd/>

Yngdomsinstitut

<http://www.mtas.es/injuve/>

DANMARK

1. Allmän beskrivning av arbetsmarknaden

Danmark i allmänhet

Danmark är ett litet land i jämförelse med dess närmaste grannar. Sverige är tio gånger och Tyskland åtta gånger större än Danmark, som har en area på 43,098 km². Trots detta har Danmark en kustremsa som är enastående i jämförelse med landets storlek. Danmarks kustremsa är 7,314 km lång och detta motsvarar nästan 1.5 meter av kusten per invånare.

Den högsta naturliga punkten är ungefär 171 m hög. Ingen plats i Danmark är längre ifrån kusten än 52 km. Klimatet ligger i den tempererade zonen. Vintrarna är inte särskilt kalla med temperaturer på 0.0 °C i januari och februari och somrarna är svala med temperaturer på 15.7 °C i augusti. Folkmängden i Danmark är 5.4 miljoner.

Valuta

Valutan är danska kronor (kr or DKK)". Varje "krone" delas upp i 100 øre. Växelkursen är 1 € = 7,45 kr.

Det finns fem sedlar och sju mynt. Sedelvalörerna och myntvalörerna är:

Mynt: 25, 50 øre, 1, 2, 5, 10 och 20 kr.

Sedlar: 50, 100, 200, 500 och 1000 kr.

Arbetsmarknad.

De flesta invånare har ett arbete. Sen början på 1990-talet, har arbetslöshetstalet drastiskt minskat och i året 2007 var arbetslöshetstalet mindre än 4%. Danmark är ett av de länder där det finns en hög andel kvinnor på arbetsmarknaden.

I Danmark, 82% av arbetskraft är medlemmar i en fackförening. Den största organisationen är LO (Landsorganisationen i Danmark, det centrala fackförbundet med 17 fackföreningar), FTF (Huvudorganisationen av de anställda och tjänstemän i Danmark) och AC (Akademikernas centralorganisation). Arbetsgivare är också medlemmar i arbetsgivarförbund, till exempel, organisationer, som DA (Det danska arbetsgivarförbundet).

Att bo i Danmark

Danmark har en hög levnadsstandard fast priserna också är höga. Man måste vara uppmärksam på att priserna återspeglar levnadskostnader. Detta kan illustreras med ett exempel att en produkt som en Big Mac (av snabbmatskedjan McDonalds) kostar dubbelt i Danmark i jämförelse med Polen (*The Economist*, januari 2004).

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

I Danmark, finansieras allmänna tjänster genom skattesystemet. Sådana tjänster inkluderar sjukhusvistelse, läkarebesök, bibliotek, utbildning och yrkesutbildning, pension m.m. Genomsnittsskatten är på 48.6%. Därtill, för varor betalar man 25% MOMS.

Den genomsnittsanställda, som täcks av LO/DA kollektivavtal har en inkomst på ungefär DKK 281,000 per år (ungefär 37,700 €). Efter skatt och socialförsäkringsavgifter är det kvarvarande beloppet ungefär DKK 170,721 per år (ungefär 22,900 €). Därtill tillkommer avgifter på fastighetskostnader.

En byggarbetare i Danmark tjänar i genomsnitt ungefär DKK 145 per timme. Till detta tillkommer en betald semester på 6 veckor och ersättning för helgarbete på ungefär 25 procent av lön. Detta har nåts genom fackföreningen och svära förhandlingar.

Innan du åker iväg –några råd

- Köp en returbiljett. Om din tid i Danmark inte är framgångsrik, kan du åtminstone åka hem om du inte har några pengar.
- Danmark är ett mycket dyrt land att bo i. Var säker på att du har tillräckligt med pengar med dig så du kan klara dig innan du hittar ett arbete.
- Bra danska kommer att förbättra dina chanser att hitta arbete i Danmark. Om din danska eller engelska inte är bra, har du kanske svårigheter att hitta arbete.
- Om du inte har några vänner eller släkt att vända dig till i Danmark, finns det några kontakt detaljer till lämpliga organisationer nedan.
- Om möjligt, ta med ett CV på engelska (ännu bättre, på danska), referenser såsom detaljer av dina diplom och kvalifikationer.
- Ta med minst två olika former av legitimation, till exempel, passet och körkortet eller ID-kort..
- Du bör skaffa ett Europeiskt hälsoförsäkringskort från din lokala socialmyndighet. Som medborgare i EU, har du rättigheter till medicinsk hjälp i nödfall om du använder kortet. Du bör också erhålla blanketter E104 och E301. De är ett bevis på socialförsäkringsavgifter som du har betalat i ditt hemland och kan hjälpa dig att erhålla bidrag om du skulle förlora ditt arbete eller insjukna medan du arbetar i Danmark.

2. Lagstiftning

I de flesta Europeiska länderna styrs arbetsmarknaden av lagstiftningen. I Danmark finns dock en över hundra år lång tradition av arbetsdelning mellan staten och arbetsmarknadens parter där staten så lite som möjligt lägger sig i utformningen av löne- och arbetsvillkor.

I Danmark regleras löne- och arbetsvillkor huvudsakligen genom kollektiva avtalar och överenskommelser som besluts mellan fackföreningar och arbetsgivarorganisationer. Arbetsmarknaden är välorganiserad och det finns väldigt få

Detta project sponsras av den Europeiska Kommissionen. Denna skrift återger bara författarens synpunkter. Kommissionen ansvarar inte för användningen av informationen däri.

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

konflikter, blockader och strejker. Som följd av denna reglering genom kollektiva avtal och överenskommelser är, till exempel, att det inte finns någon ladstadgad minimilön i Danmark.

Som anställda på den danska arbetsmarknaden, har alla, oberoende av deras nationalitet, rättigheter till ett **arbetskontrakt** som innehåller information om alla relevanta arbetsvillkor inklusive beskrivning av arbete, information om arbetstimmar, semester, lön, m.m. Därtill alla har rättigheter och möjlighet att gå med i en fackförening. Som en del av arbetskontraktet arbetsgivaren är skyldig till att ange av vilken kollektivavtal eller annan avtal arbetskontraktet täcks.

De flesta danska arbetstagarna är medlemmar i en fackförening, som representerar deras intressen.

Fackförening utför överenskommelser om kollektivavtal angående frågor som:

- Lön
- Arbetstimmar och arbetsvillkor
- Rättsskydd i fall av ett avskedande
- Uppsägning
- Regler om mamma- och pappaledighet
- Regler angående fackföreningens representanter

Fackföreningar således skyddar båda arbetarnas rättigheter och arbetsvillkor. Som medlemmar i en fackförening, har arbetare möjligheten att prata med sin förtroendemann eller den lokala fackföreningen, om det tillkommer några problem på arbetsplatsen. Som regel, i konfliktsituation har arbetaren rättigheter till en kostnadslös laglig rådgivning och hjälp för att lösa konflikten.

Tillträde till den danska arbetsmarknaden för arbetstagare från de nya östeuropeiska EU-länderna regleras tills vidare av nationella övergångsregler. Övergångsreglerna innebär att medborgare från de tio östeuropeiska EU-länderna ska ha uppehålls- och arbetstillstånd. Ett uppehålls- och arbetstillstånd gäller bara den anställning som tillståndet är utfärdat för.

Det finns ingen lagligt rättsskydd mot avskedande men det framgår av ett avtal som ingåtts mellan huvudorganisationerna LO (Landsorganisationen i Danmark) och DA (*Dansk Arbejdsgiverforening*) att arbetsgivare får inte avskeda egenmäktigt och att arbetaren har rättigheter att erhålla en skriftlig förklaring om anledningen till avskedandet om han eller hon har varit anställd på arbetsplatsen i minst nio månader. Detta gäller alla arbetsplatser. Vid avskedning kan fackföreningen föra rättstvist i kommittén å den anställdas vägnar.

Arbetsgivaren måste också upplysa den anställda om vilken fackförening förser

Detta project sponsras av den Europeiska Kommissionen. Denna skrift återger bara författarens synpunkter. Kommissionen ansvarar inte för användningen av informationen däri.

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

kollektivavtal som gäller arbetsplatsen.

Lön och lönebesked

Arbetsgivaren är skyldig att tillhandahålla, tillsammans med din lön, ett lönebesked om din bruttolön och detaljer av alla avdrag.

Det rekommenderas att skriva ner dina arbetstimmar och de lön som du har fått, eftersom detta kan komma till hands om det någonsin uppstår en konflikt angående utbetalningen. I några fall av för låg löneutbetalning fackföreningarna har behandlat, arbetsgivarens register av arbetstimmar har visat ett mindre antal timmar än de som den anställda har arbetat. Om du inte får ditt lönebesked, kontakta din fackförening .

3. Arbetsmarknadsförmåner – praktisk information om vägen till arbetsmarknaden

Arbetsstillstånd

Som medborgare i de tio östeuropeiska EU-länderna, får man inte börja arbeta för en dansk arbetsgivare innan den danska Utlänningsmyndigheten (*Udlaendingeservice*) har beviljat ett **uppehålls- och arbetsstillstånd**. Det är straffbart att arbeta i Danmark utan ett uppehålls- och arbetsstillstånd när ett sådant krävs och kan straffas med böter, konfiskering av vinsten, i vissa fall man kan dömas till fängelse och förvisning ut ur landet.

Om du ansöker om uppehållstillstånd i ditt hemland måste du ansöka hos Danska ambassaden. Efter att du har fyllt ut och undertecknat ansökningsblankettet, det skickas till migrationsverket.

I Danmark kan man arbeta på fyra olika sätt:

- Som *arbetstagare, anställd* på ett danskt företag
- Som *utstationerad medarbetare* i ett utländskt företag, som utför tjänster i Danmark
- Som *registrerad utländsk enmansföretagare* som utför tjänster i Danmark
- Som *registrerad dansk enmansföretagare* med eget företag i Danmark

Olika regler gäller för olika situationer. De beskrivs i det följande i korthet. En mer detaljerad redogörelse av reglerna finns i skriften: *Regler for ophold og arbejde for statsborgere fra de nye østeuropæiske EU-lande*.

Skriften finns på Arbetsmarknadsministeriets hemsida <http://www.bm.dk/sw11498.asp>

Ett allmänt information om den danska Danish arbetsmarknaden finns i följande hemsida: <http://www.bm.dk/sw11138.asp>

1. Anställningsregler: den danska övergångsscheman

I samband med EU-utvidgningen den 1 maj 2004 beslutade Danmark att öppna sin

Detta project sponsras av den Europeiska Kommissionen. Denna skrift återger bara författarens synpunkter. Kommissionen ansvarar inte för användningen av informationen däri.

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

arbetsmarknad för medborgare i de nya EU-länderna. Tillträde till den danska arbetsmarknaden för arbetstagare från de nya östeuropeiska EU-länderna regleras tills vidare av nationella övergångsregler. Övergångsreglerna innebär att medborgare från de tio östeuropeiska EU-länderna ska ha uppehålls- och arbetstillstånd, vilket ges om följande villkor är uppfyllda:

- Det ska handla om ett arbete där arbetstiden är minst 30 timmar i veckan
- Anställningen ska ske på avtalsmässiga eller motsvarande löne- och anställningsvillkor
- Arbetsgivaren ska vara registrerad som skattepliktig i enlighet med den danska lagen om källskatt
- Arbetsgivaren får inte vara indragen i en laglig arbetskonflikt.

Man får inte börja arbeta innan den danska Utlänningsmyndigheten (*Udlaendingservice*) har utfärdat ett uppehålls- och arbetstillstånd.

Om man får erbjudande om ett arbete på ett företag, som på förhand är godkänt av Utlänningsmyndigheten, kan arbetet dock påbörjas så snart anställningsförhållandet har anmälts till myndigheten. Ett uppehålls- och arbetstillstånd gäller bara den anställning som tillståndet är utfärdat för. Man får inte börja en ny anställning innan man fått ett nytt uppehålls- och arbetstillstånd eller - när det handlar om anställning på ett förhandsgodkänt företag – har anmält den nya anställningen till Utlänningsmyndigheten.

Om ett uppehålls- och arbetstillstånd ska förlängas kan man fortsätta arbeta under tiden som Utlänningsmyndigheten behandlar ansökan, om ansökan om förlängning har skickats in minst en månad innan tillståndet löpt ut.

Om man arbetar oavbrutet i Danmark i minst tolv månader, enligt övergångsreglerna, kan man efter tolv månader byta till ett annat arbete utan att behöva skaffa ett nytt uppehålls- och arbetstillstånd. Det här gäller inte om man frivilligt lämnar arbetsmarknaden.

Det är straffbart att arbeta i Danmark utan uppehålls- och arbetstillstånd när ett sådant krävs.

2. Regler för tjänsteföretag och utstationering

Ett företag som är etablerat i ett EU-land kan utföra tjänster i Danmark och i samband med det också utstationera sina egna medarbetare för att utföra arbetet. Av alla utländska företag som utför tjänster i Danmark krävs att de registrerar sig hos den danska skatte- och tullmyndigheten för att kunna betala moms i Danmark. Registreringen ska ske senast åtta dagar innan verksamheten i Danmark påbörjas.

Det finns inga övergångsregler för företag från östeuropeiska länder som utför tjänster. Personer från de östeuropeiska länderna som arbetar i Danmark som följd av verklig utstationering behöver således inte ha uppehålls- och arbetstillstånd. Men om

Detta project sponsras av den Europeiska Kommissionen. Denna skrift återger bara författarens synpunkter. Kommissionen ansvarar inte för användningen av informationen däri.

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

utstationeringen varar längre än tre månader ska personen i fråga skaffa sig ett EU/EES-uppehållstillstånd från Utländingestyrelsen (*Utlänningsstyrelsen*). Det utstationerade företaget kommer att omfattas av den danska lagen om utstationering som innehåller krav om att följa danska lagar och bestämmelser om arbetsmiljö, arbetstid, semester, likabehandling med mera. Du kan läsa mer om dessa regler på www.posting.dk – den danska hemsidan om utstationering. Det finns inga krav på minimilöner för utstationerade arbetstagare i den danska lagen om utstationering. Det beror på att i Danmark finns det inte någon lagstadgad minimilön.

Det står en arbetsgivare fritt att sluta kollektivavtal med en fackförening eller avstå. Men utländska företag som utstationerar egna anställda i Danmark ska vara förberedda på att danska fackföreningar kommer att försöka få till stånd kollektivavtal som reglerar löne- och arbetsvillkor.

Normalt går det till så att en dansk fackförening kontaktar det utländska företaget och beggar att det undertecknar ett hängavtal, byggt på gällande kollektivavtal. Företaget kan välja att själv förhandla med fackföreningen om att sluta ett sådant hängavtal. Men det kan också ansluta sig till en dansk arbetsgivarorganisation och kommer då att omfattas av den organisationens kollektivavtal med facket. Arbetsgivarorganisationen kan då också erbjuda företaget juridisk hjälp i förhandlingarna med fackföreningen.

Men företaget kan också välja att inte ingå något avtal. I den situationen ska det dock räkna med att fackföreningen utlöser en konflikt för att få till stånd ett kollektivavtal – jämför avsnitt II.5.

Fackföreningar och arbetsgivarorganisationer i Danmark är överens om att **utstationerade arbetstagare från andra EU-länder ska ha samma rättigheter när det gäller lön och arbetsvillkor som danska kollegor i motsvarande arbete**. Det framgår av ett avtal som ingåtts mellan huvudorganisationerna LO (Landsorganisationen i Danmark) och DA (*Dansk Arbejdsgiverforening*).

Detta avspeglas också i en klausul som de flesta stora entreprenörer i den danska byggbranschen använder i avtal med underentreprenörer. Enligt denna klausul ska underentreprenörer förbinda sig att avlöna sina medarbetare enligt de avtalsmässiga villkor som gäller för branschen i Danmark.

Arbetsmarknadens parter uppmanar utländska arbetsgivare att bli medlemmar i den relevanta danska arbetsgivarföreningen, varigenom man förbinder sig att respektera danska löne- och arbetsförhållanden.

Det måste handla om en verklig utstationering

Utöver de krav som följer av den danska lagen om utstationering ska följande krav vara uppfyllda för att det ska vara tal om en verklig utstationering:

- Det utstationerade företaget ska bedriva en verklig ekonomisk verksamhet i hemlandet

Detta project sponsras av den Europeiska Kommissionen. Denna skrift återger bara författarens synpunkter. Kommissionen ansvarar inte för användningen av informationen däri.

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

- Den utstationerade medarbetaren ska ha en fast anställning i företaget
- Utstationeringen ska vara tillfällig och inriktad på den konkreta tjänst som ska utföras i Danmark

Om en arbetstagare från ett av de tio östeuropeiska EU-länderna inte är fast anställd i det utstationerade företaget ska arbetstagaren alltså ansöka om uppehållstillstånd enligt bestämmelserna i övergångsreglerna

3. Regler för utländska enmansföretag i Danmark

Som medborgare i ett EU-land kan man bedriva företagsverksamhet i Danmark och man har rätt att vistas i Danmark för att göra det.

Företag som etablerar sig i Danmark ska registreras hos Styrelsen av företag och handel (*Erhvervs- og Selskabsstyrelsen*) senast åtta dagar före verksamhetsstart. I samband med registreringen kontrollerar de danska myndigheterna om det verkligen är tal om en självständig företagsverksamhet eller om det snarare handlar om ett anställningsförhållande hos en dansk arbetsgivare.

Om de gör värderingen att det inte handlar om självständig företagsverksamhet utan om ett anställningsförhållande gäller övergångsreglerna för arbetstagare.

Det är olagligt om en person från ett av de tio östeuropeiska EU-länderna påstår sig vara en egen företagare men i själva verket han eller hon är anställd på ett danskt företag.

4. Regler för arbetsmiljö

Danska arbetsmiljöregler gäller oavsett i vilka sammanhang och former man arbetar i Danmark. Utländska arbetsgivare och anställda, som verkar i Danmark, ska alltså alltid följa de danska arbetsmiljöreglerna och är på samma sätt som de danska företagen underställda Arbetsmiljöinspektionen (*Arbejdstilsynets*) tillsyn.

Både arbetsgivare och anställda har skyldigheter

Arbetsgivaren måste se till att alla kan arbeta under säkra och hälsosamma förhållanden enligt riktlinjerna i den danska arbetsmiljölagstiftningen. Arbetsgivaren är alltså skyldig att ha tillsyn över arbetet och garantera att det utförs på ett säkert sätt. Det innebär en skyldighet att informera de anställda om de olycks- och hälsorisker som kan vara förenade med arbetet och att utbilda och instruera dem så att arbetet kan utföras på ett riskfritt sätt.

Anställda är skyldiga att följa de säkerhetsregler som gäller i arbetet – till exempel hur maskiner ska skötas och farliga ämnen ska hanteras. Det gäller också krav om att använda handskar, hörselskydd, andningsskydd och liknande. Anställda ska dessutom medverka till att säkerhetsföreskrifterna efterlevs som det är tänkt. Till exempel, får anställda inte ta bort skydd eller koppla bort utsugningsutrustning. Om en anställd upptäcker fel eller brister i säkerheten har han eller hon skyldighet att rapportera det till skyddsombudet, arbetsledaren eller arbetsgivaren.

Såväl arbetsgivare som anställda kan straffas för överträdelser av arbetsmiljölagarna.

Säkerhetsarbetets organisation

Lagen kräver att alla företag med tio eller fler anställda ska ha en säkerhetsorganisation som hanterar de dagliga arbetsmiljöfrågorna i företaget. Säkerhetsorganisationen består av företrädare för de anställda och företagsledningen. I företag med färre än tio anställda ska säkerhets- och hälsofrågorna hanteras i samarbete mellan arbetsgivaren och de anställda. På tillfälliga eller rörliga arbetsplatser, bland annat byggarbetsplatser, ska arbetsmiljöarbetet organiseras i en säkerhetsorganisation redan när en arbetsgivare har fem eller fler anställda på arbetsplatsen.

Arbetsmiljöinspektionens kontroll och åtgärder

Arbetsmiljöinspektionen övervakar att privata och offentliga företag lever upp till kraven i arbetsmiljölagen. Ett företag kan få såväl anmälda som oanmälda besök. Arbetsmiljöinspektionen kan kräva att förhållanden som strider mot arbetsmiljölagen rättas till. Om ett företag, en anställd eller andra inte fullgör sina skyldigheter enligt arbetsmiljölagen kan arbetsmiljöinspektionen vidta en rad åtgärder.

Privata arbetsförmedlingar och rekryteringsbyråer

Mängden av de privata arbetsförmedlingar och rekryteringsbyråer i Danmark har ökat mycket i de senaste åren. Fast de är en uppenbar utgångspunkt när du söker ett job, behöver du vara medveten om att vissa arbetsgivare kommer att anställa genom en rekryteringsbyrå istället för att anställa någon direkt och på så vis försöka undvika sitt ansvar som arbetsgivare. Om det är möjligt, försök att hitta en anställning direkt hos arbetsgivaren istället för hos en rekryteringsbyrå.

Om du erbjuds en anställning i Danmark genom en arbetsförmedling i ditt hemland (till exempel, Lettland), och sen upptäcker att de villkor som avtalas är i underläge jämfört med de som njuts av dina kolleger i Danmark, kontakta din fackförening omedelbart. Som nämns ovan, i ögonblicket när du börjar att arbeta i Danmark skyddas du av den Danska arbetslagstiftelsen och måste erhålla *minst* den lagliga minimala standarden och lagligt rättsskydd.

Du behöver också vara medveten om att i Danmark är det olagligt för arbetsförmedlingar och rekryteringsbyråer att begära ett arvode för grundläggande tjänster som registrering i deras databas. Arbetsförmedlingar och rekryteringsbyråer tjänar på arvoden som betalas av arbetsgivarna för deras tjänster att hitta arbetskraft.

4. Fackförenings arbetsdetaljer

Har du problem med din arbetsgivare?

Om du har problem med din arbetsgivare, kan du vända sig till din lokala fackförening

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

som omedelbart kommer att hjälpa till. Om du har frågor om den danska lagstiftningen kan du kontakta Utlänningsmyndigheten (*Udlændingeservice*), Danmarks ambassad i ditt hemland eller din fackförening. Om du är en byggarbetare kan du också kontakta BAT kartell.

Om du har ditt uppehållstillstånd:

När du går med i en dansk fackförening, garanteras din lön och de rättigheter som du är berättigad till.

Medlemskapet i facket kommer att ge dig vissa förmån och hjälp i en rad områden:

- Hjälp i fall av en konflikt med din arbetsgivare
- Trygghet om lämplig lön och arbetsvillkor
- Hjälp med ersättningen i fall företaget går i konkurs
- Pension
- Strejklön
- Anvisning i kontraktförhållande
- Hjälp i fall av olyckshändelse på arbetsplats- skådestand
- Hjälp med vidareutbildning
- Försäkringslösningar
- Semesterlön
- Betalda helgdagar.

5. De viktigaste delarna av kollektivavtalet på företags och yrkesbranschens nivå

En kollektiv överenskommelse är ett avtal mellan två parter som bestämmer de villkor som ska gälla vid den enskilde medarbetarens anställning i det aktuella företaget eller branschen.

Den avtalslutande parten på arbetstagsarsidan är alltid en fackförening medan det på arbetsgivarsidan kan vara en enskild arbetsgivare, ett företag eller en arbetsgivarorganisation.

En arbetsgivare som ingått ett kollektivavtal är skyldig att ge samtliga anställda som arbetar inom avtalets område avtalsmässiga villkor. Om företaget anställer en person som inte är medlem av den fackförening som företaget ingått avtalet med skall denna person alltså ha samma löne- och anställningsvillkor som gäller för de övriga på företaget.

Avtal med oorganiserade arbetsgivare

Om en arbetsgivare inte är medlem av en arbetsgivarorganisation kan fackföreningen ingå avtal med det enskilda företaget. Sådana avtal mellan en enskild arbetsgivare och en fackförening ingås ofta som så kallade "hängavtal". Genom ett hängavtal förpliktar sig arbetsgivaren att följa det kollektivavtal som normalt gäller inom hans bransch.

Att ingå hängavtal kan vara särskilt lämpligt när det handlar om utländska

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

arbetsgivare.

En **typiskt kollektivavtal** på företags eller yrkesbranschens nivå kan innehålla följande (ett exempel på en kollektivavtal för byggbranschen):

1. Avtalets tillämpningsområde, parternas uppgifter om antalet medlemmar och arbetstagare
2. Arbetsvillkor inklusive de olika arbetskontrakter.
 - Om anställningen varar längre än en månad och man arbetar ner än 8 timmar per dag, den anställda måste ha arbetskontrakt
3. Arbetstimmar.
 - Regler om arbetstimmar: den vanliga arbetsveckan är 37 timmar vilket sprids ut över 5 veckodagar. Den vanliga arbetsdag varar 8 timmar. En begränsad antal av extra timmar kan arbetas för tilläggslönen (som är högre än det vanliga beloppet). Detta kallas för övertid också i Danmark.
 - Ledighet
 - Förskjutna arbetstimmar
4. Semester som fackföreningen och arbetsgivare har enats om.
 - Du är berättigad till 5 veckors betald semester per år (lagstadgad) och därtill en vecka på grund av kollektivavtalet. Semesterlön beräknas dock baserat på hur många timmar den anställda arbetar - 12½ % av alla sammanräknade timmar.
 - De anställda är berättigade till allmänna helgdagar.
5. Regler om övertid.
 - Övertidslön
6. Lönevillkor
 - Levnadsvillkor
 - Ersättning för pendling
7. Ackordlöner.
8. Pensionsplan
9. Sjukdom, sjukdom av ens barn, föräldrarledighet m.m.
10. Regler om förtroendemän m.m.
 - förtroendemän
 - samarbetsråd
 - säkerhetsombudsmän
11. Yrkesutbildning.
12. Socialförsäkring
13. Uppsägningstid
14. Konflikter på arbetsplatsen. Om du vill erhålla information om ersättningar du är berättigad till eller om du vill klaga, kontakta din fackförening. Du kan, naturligtvis, erhålla information från de myndigheter som nämns nedan, men fackföreningar kan ge dig eller dina kolleger den bästa hjälpen för att erhålla ersättningar och bibehålla rättigheter
15. Annat.

Detta projekt sponsras av den Europeiska Kommissionen. Denna skrift återger bara författarens synpunkter. Kommissionen ansvarar inte för användningen av informationen däri.

6. Praktisk guide till några vanliga frågor: institutioner (inkl. adresser, telefon, e-post) där man kan vända sig i fall av betänkligheter

Användbar information – adresser, telefonnummer, E-post adresser m.m. av myndigheter, fackföreningar och andra relevanta organisationer,

1. Myndigheter

Arbetsmarknadsstyrelsen *Arbejdsmarkedsstyrelsen*

Holmens Kanal 20

DK-1060 Köpenhamn K

Telefonnummer. +45 35 28 81 00

E-post: ams@ams.dk

Myndighet som sysslar med att styrka en flexibel och välanpassad arbetsmarknad. Arbetsmarknadsstyrelsens arbetsområde innehåller arbetsplacering och den samordnar information angående de utländska arbetsgivare och arbetstagare vad gäller lagstiftningen i Danmark.

Hemsida: www.ams.dk

Information om regler som gäller utstationeringsregler: www.posting.dk

Information om EURES: www.eures.dk

Arbetsmiljömyndigheten *Arbejdstilsynet*

Landskronagade 33

DK-2100 Köpenhamn Ø

Telefonnummer. +45 70 12 12 88

E-post: at@at.dk

Ett ämbetsverk under den övergripande statliga myndigheten på arbetsmarknadsområdet i Danmark och den danska myndigheten för arbetsmiljöfrågor. Arbetsmiljömyndigheten har till uppgift att säkra en trygg, hälsosam och god arbetsmiljö genom tillsyn, information och reglering.

Hemsida: www.at.dk

Migrationsverket *Udlaendingeservice*

Ryesgade 53

DK-2100 Köpenhamn Ø

Telefonnummer. +45 35 36 66 00

E-post: udlst@udlst.dk

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

Ett ämbetsverk under Integrationsministeriet och den myndighet som administrerar utlänningslagstiftningen. Migrationsverket behandlar de flesta ansökningar och ärenden som handlar om utlänningars vistelse i Danmark. Däribland ärenden som har att göra med övergångsreglerna, praktik, anhöriga till utländska arbetare i Danmark samt utstationerade som vistas i Danmark längre än tre månader.

Migrationsverket ger också vägledande utlåtanden i fall där det råder osäkerhet om skälet till en persons vistelse i Danmark.

Migrationsverket kan ge mer detaljerad information om utlänningslagens regler och administration samt besvara konkreta frågor om utlänningars vistelse i Danmark.

Hemsida: <http://www.nyidanmark.dk/en-us/frontpage.htm>

På hemsidan finns ett flertal ansökningsblanketter och detaljerad information om de olika formerna för vistelse i Danmark.

Danska skattemyndigheten SKAT

Hovedcentret

Østbanegade 123

DK-2100 Köpenhamn Ø

Telefonnummer: +45 72 22 18 18

E-post: skat@skat.dk

SKAT kan upplysa om de danska skattereglerna, också de regler som gäller för utlänningar som vistas i Danmark och för utländska företag som är verksamma i Danmark.

Hemsida: www.skat.dk

Arbetsmarknadens parter –huvudorganisationer

LO (Landsorganisationen i Danmark)

Islands Brygge 32D

DK-2300 Köpenhamn S

Telefonnummer. +45 35 24 60 00

E-post: lo@lo.dk

Hemsida: www.lo.dk

DA (Den danske arbejdsgiverforbund)

Vester Voldgade 113

DK-1790 Köpenhamn V

Telefonnummer. +45 33 38 90 00

E-post: da@da.dk

Hemsida: www.da.dk

SALA (Den danske arbejdsgiverforbund i jordbrugssektor)

Vester Farimagsgade 1, 5th

Detta project sponsras av den Europeiska Kommissionen. Denna skrift återger bara författarens synpunkter. Kommissionen ansvarar inte för användningen av informationen däri.

Leonardo da Vinci Projekt "Fackföreningar som arbetsmarknads försvarsmekanism i tillstånd av fri mobilitet av arbetsstyrka" Läraranteckningar

Postbox 367
DK-1504 Köpenhamn V
Tel: +45 33 13 46 55
E-post: info@sala.dk
Hemsida: www.sala.dk

LO, DA och Sala är huvudorganisationer som har organisationer och fackförbund i olika branscher som sina medlemmar. Huvudorganisationerna representerar sina medlemmar på central nivå.

Bygge-, Anlægs- og Trækartellet (BAT)
(Kartell av bygg-, trä- och anläggningsbranschen)
Kampmannsgade 4
1790 København V
Telefonnummer: + 45 70 300 300
Fax.: + 45 88 92 11 29
bat@batkartellet.dk
www.batkartellet.dk

3F Faglig Fælles Forbund
(Danska arbetares fackförbund)
Kampmannsgade 4
1790 København V
Telefonnummer: + 45 70 300 300
Fax: + 45 70 300 301
E-post: 3f@3f.dk
www.3f.dk

HK/Danmark
(Fackförening som organiserar handelsverksamheter och tjänstemän)
Weidekampsgade 8
P.O.Box 470
DK - 0900 København C
www.hk.dk
Telefonnummer: + 45 33 30 43 43
E-post: hk@hk.dk