

Avtal som fackförbundet förhandlat fram ger klart bättre förmåner än lagen. **Jämför skillnaderna!**

Man kan påverka med kollektiv- och tjänstekollektivavtal.

Man kan förhandla bra villkor för arbete bara då möjligast
många är medlemmar i förbundet.

	I kollektiv- och tjänstekollektivavtal	I lagen
Lönesättning och utveckling av den	♥ Rejält system, förhandlas i branschen	✘ Ingen minimilön, arbetsgivaren bestämmer
Arbetstid	♥ Skift- och miljö tillägg , s.k. pekkasdagar	✘ Varken ledigt eller tillägg
Övertidsarbete	♥ Rentav 200 % förhöjning	✘ 50–100 % förhöjning
Kort tillfällig ledighet	♥ För att sköta och ordna vård av sjukt barn. Avlönat .	✘ Ålder och längd osv. begränsar. Oavlönat.
Lön för sjuktid	♥ Betalas rentav för tre månader	✘ Högst för nio dagar
Lön vid moderskapsledighet	♥ Betalas för tre månader	✘ Betalas inte
Lön vid faderskapsledighet	♥ Lön betalas beroende på avtal	✘ Betalas inte
Dagtraktamente för arbetsresor	♥ Betalas	✘ Betalas inte
Semesterpremie/-penning	♥ Betalas 50 % av semesterlönen	✘ Betalas inte
Vikariatersättning	♥ Betalas 10–35 % i lönetillägg	✘ Ingen ersättning
Arbetsresa under fritid	♥ Ersätts vanligen	✘ Ingen ersättning
Söckenhelger	♥ Fridag(ar) och ersättningar har avtalats	✘ Varken ersättning eller fridagar
Beredskap och jour	♥ Ersättningar för all slags beredskap beroende på avtal	✘ Bara minimiersättning för s.k. beredskap i bostaden
Anmälningstid vid permittering	♥ Rentav två månader	✘ 14 dagar
Lokalt avtalande	♥ I avtalen villkor för avtalande	✘ Nej

Lagens minimi eller förmånerna avtalen ger, vilkendera väljer du?

Då kollektivavtalet har allmänt bindande verkan, ska branschens alla arbetsgivare tillämpa det som miniminivå.

Förutsättningen är att över 50 % av arbetstagarna i branschens företag hör till fackförbundet som avtalat anställningsvillkoren.