

Yttrande

Centerpartiet

2024-05-29

6

Yttrande angående Redovisning av uppdrag om att ställa krav på arbetsvillkor motsvarande fullvärdiga svenska kollektivavtal och meddelarfrihet vid samtliga upphandlingar

Centerpartiet anser att de lagar och regler som finns i Sverige gällande arbetsvillkor är fungerande. Att staden ska sätta upp egna krav som bryter mot både svensk lagstiftning och mot EU:s proportionalitetsprincip tycker Centerpartiet är djupt problematiskt. Med bakgrund av att Stadsfastighetsförvaltningen ställt krav på att ”centralt förhandlade kollektivavtal ska vara tecknade”, även för underentreprenörer i en upphandling i februari finns det ett behov av att förtydliga att detta inte bör ske igen.

Det är viktigt att småföretag fortsatt ska kunna delta i upphandlingar med staden vilket försvåras oerhört mycket om krav på kollektivavtal ska gälla.

Därför kommer vi lägga ett yrkande i kommunfullmäktige med följande inriktning. Staden ska säkerställa att gällande regelverk och svenska lagkrav fortsatt gäller angående upphandling. Det bör förtydligas att kollektivavtal inte är ett krav för att teckna avtal med staden.



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2024-05-02

Ärendenummer SLK-2024-00301

Handläggare

Christina Bertilson

Telefon: 031-368 02 14

E-post: christina.bertilson@stadshuset.goteborg.se

Redovisning av uppdrag om att ställa krav på arbetsvillkor motsvarande fullvärdiga svenska kollektivavtal och meddelarfrihet vid samtliga upphandlingar

Förslag till beslut

I kommunstyrelse och kommunfullmäktige:

Redovisning av kommunfullmäktiges uppdrag, givet i budget 2023 till inköps- och upphandlingsnämnden om att ställa krav på arbetsvillkor motsvarande fullvärdiga svenska kollektivavtal och meddelarfrihet vid samtliga upphandlingar, antecknas och förklaras fullgjort.

Beskrivning av ärendet och stadsledningskontorets bedömning

I kommunfullmäktiges budget 2023 fick inköps- och upphandlingsnämnden i uppdrag att ställa krav på arbetsvillkor motsvarande fullvärdiga svenska kollektivavtal och meddelarfrihet vid samtliga upphandlingar. Uppdraget har behandlats av inköps- och upphandlingsnämnden 2024-02-27 § 18 som beslutar att överlämna redovisningen av uppdraget till kommunfullmäktige.

Nämnden har tidigare haft liknande uppdrag gällande införandet av arbetsrättsliga villkor enligt kollektivavtal, dock inte lika omfattande. Nämnden har inte haft uppdrag rörande villkor för meddelarfrihet tidigare.

Till hjälp att utreda uppdraget har extern part anlitats som har sammanfattat sin utredning i en rapport. Det konstateras i rapporten att de flesta kollektivavtalen till stor del vilar på en gemensam grund som baseras på lagstadgad arbetsrätt. Utredaren noterar vikten av en lokal facklig organisation som bevakar kollektivavtalets innehåll och efterlevnad. Det konstateras att den fackliga anslutningen minskar generellt bland arbetstagare i Sverige och störst är minskningen bland de arbetstagare som arbetar i riskbranscher.

Inköps- och upphandlingsnämnden har utgått från den tolkning som Byggnads gör av begreppet ”fullvärdiga kollektivavtal”, vilket innebär centralt förhandlade kollektivavtal samt hängavtal som tecknats utifrån dem, men inte lokala överenskommelser som kan ha ingåtts.

Nämnden har analyserat en dom som meddelades 2023-11-16 av Kammarrätten i Göteborg. Domen innehåller en prövning av möjligheten att ställa krav på valbara försäkringar för den anställde utöver de lagstadgade, i förhållande till

utstationeringsdirektivet och den så kallade ”hårda kärnan”. Bedömningen är att krav kan ställas på vissa försäkringar i kommande upphandlingar. Ett villkor innehållande krav på försäkringar skulle dock kunna bli överprövat mot bakgrund av proportionalitetsprincipen varför arbetsordningen anger att det ska tillämpas inom riskbranscher samt där det bedöms behövt.

Nämnden inför en ny arbetsordning inom förvaltningen för att bäst omhänderta uppdraget om arbetsvillkor motsvarande fullvärdiga svenska kollektivavtal.

1. Förvaltningen ska ställa krav på arbetsrättsliga villkor baserade på kollektivavtal i enlighet med bestämmelserna i Lagen om offentlig upphandling vid upphandlingar inom riskbranscher samt där det bedöms behövt.
2. Ett nytt villkor gällande försäkringar tas fram och tillämpas inom riskbranscher samt där det bedöms behövt.
3. Ett nytt förtydligt villkor med tillhörande viten som befäster vikten av att följa befintlig arbetsrättslagstiftning samt visseblåsarlagstiftning införs i samtliga upphandlingar.
4. Dialogen med de fackliga parterna utvecklas.
5. Ställda villkor ska följas upp under avtalsperioden.

Ovan föreslagna arbetsordning innebär att förvaltningens arbetsinsats koncentreras till krav och uppföljning inom riskbranscher, det arbetet utförs i dag och har synergier med området sund konkurrens och samordnade kontroller. Det tillkommande arbetet med kontroll av lagefterlevnad inom det arbetsrättsliga området samt uppföljning av villkor om försäkringar bedöms kunna hanteras inom nämndens nuvarande ekonomiska ram. För de beställande verksamheterna finns inga kända kostnadsdrivande effekter av att ställa krav motsvarande fullvärdiga kollektivavtal i ramavtalsupphandlingar.

Nämnden bedömer att det inte bör ställas krav på meddelarfrihet i upphandlingar. Som huvudregel saknas skydd enligt lagstiftning för privatanställda och avtalsvillkoren riskerar då att skapa en falsk trygghet för enskilda.

Stadsledningskontoret bedömer att inköps- och upphandlingsnämnden har redogjort för hur uppdraget kan omhändertas inom befintlig lagstiftning och bedömer att uppdraget kan förklaras fullgjort.

Bilaga

Inköps- och upphandlingsnämndens handlingar 2024-02-27 § 18

Magnus Andersson

Eva Hessman

Ekonomidirektör

Stadsdirektör

Återremitterat ärende: Redovisning av uppdrag att ställa krav på arbetsvillkor motsvarande fullvärdiga svenska kollektivavtal och meddelarfrihet vid samtliga upphandlingar

§ 18, 915/23

Beslut

I inköps- och upphandlingsnämnden

1. Förvaltningens tjänsteutlåtande, inklusive bilagor, översänds till kommunstyrelsen som redovisning av uppdraget, i stadens budget 2023, om att ställa krav på arbetsvillkor motsvarande fullvärdiga svenska kollektivavtal och meddelarfrihet vid samtliga upphandlingar.
2. Uppdraget föreslås förklaras fullgjort och ärendet överlämnas till kommunstyrelsen för fortsatt hantering.
3. Förvaltningen får i uppdrag att tillämpa föreslagen arbetsordning enligt detta tjänsteutlåtande för villkor motsvarande fullvärdiga kollektivavtal.

Ärendet

Kommunfullmäktige beslutade i stadens budget för 2023 att "Nämnden för inköp- och upphandling får i uppdrag att ställa krav på arbetsvillkor motsvarande fullvärdiga svenska kollektivavtal och meddelarfrihet vid samtliga upphandlingar". Förvaltningen har utrett hur detta uppdrag kan omhändertas med hjälp av extern part samt genom egen analys.

Specialist social hållbarhet, Helena Sagvall, informerar nämnden i ärendet.

Tidigare behandling

Återremitterat den 18 december 2023, § 145.

Handlingar

1. Tjänsteutlåtande den 15 februari 2024,
2. "Utredning avseende svenska kollektivavtal och arbetsrätt" Rapport från Add culture 2023-07-07,
3. Kollektivavtalsanalys 2023-10-30, bilaga till rapport "Utredning avseende svenska kollektivavtal och arbetsrätt",
4. Tjänsteutlåtande den 8 december 2023.



Utdrag ur protokoll

Sammanträdesdatum: <! sammanträdesdatum>

Beslutsgång

Ordförande frågar om nämnden kan besluta enligt förvaltningens förslag till beslut och finner att det är nämndens beslut.

Protokollsutdrag skickas till

Kommunstyrelsen

Dag för justering

2024-03-05

Vid protokollet

Sekreterare

Kajsa Sultanova

Ordförande

Eva Ternegren (MP)

Justerande

Sarah Ullmark (M)



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2024-02-15

Diarienummer N050-0915/23

Handläggare

Helena Sagvall

Telefon: 031-366 3719

E-post: helena.sagvall@ink.goteborg.se

Återremitterat ärende: Redovisning av uppdrag att ställa krav på arbetsvillkor motsvarande fullvärdiga svenska kollektivavtal och meddelarfrihet vid samtliga upphandlingar

Förslag till beslut

I inköps- och upphandlingsnämnden

1. Förvaltningens tjänsteutlåtande, inklusive bilagor, översänds till kommunstyrelsen som redovisning av uppdraget, i stadens budget 2023, om att ställa krav på arbetsvillkor motsvarande fullvärdiga svenska kollektivavtal och meddelarfrihet vid samtliga upphandlingar.
2. Uppdraget föreslås förklaras fullgjort och ärendet överlämnas till kommunstyrelsen för fortsatt hantering.
3. Förvaltningen får i uppdrag att tillämpa föreslagen arbetsordning enligt detta tjänsteutlåtande för villkor motsvarande fullvärdiga kollektivavtal.

Sammanfattning

Förvaltningens första förslag till hur uppdraget kan omhändertas (dnr 0915/23) återremitterades av nämnden 2023-12-18, § 145. Detta tjänsteutlåtande är ett uppdaterat förslag till hur uppdraget kan omhändertas.

Göteborgs stads Kommunfullmäktige beslutade i sin budget för 2023 att "Nämnden för inköp- och upphandling får i uppdrag att ställa krav på arbetsvillkor motsvarande fullvärdiga svenska kollektivavtal och meddelarfrihet vid samtliga upphandlingar". Förvaltningen har utrett hur detta uppdrag kan omhändertas med hjälp av extern part samt genom egen analys.

I den externa utredningen konstateras att de flesta kollektivavtal till stor del delar en gemensam grund som baseras på lagstadgad arbetsrätt. Rapporten pekar på att en förutsättning för att kollektivavtalens innehåll ska omsättas och efterlevas är att det finns en lokal facklig organisation som bevakar frågorna. Vidare lyfts att den fackliga anslutningen minskar generellt bland arbetstagare i Sverige och störst är minskningen bland de arbetstagare som arbetar i riskbranscher.

Förvaltningen bedömer att det inte bör ställas krav på meddelarfrihet i upphandlingar då det som huvudregel saknas skydd enligt lagstiftning för privatanställda och att avtalsvillkor riskerar att skapa en falsk trygghet för enskilda.

För att de villkor förvaltningen ställer ska ge effekt och leda till en förbättrad situation för arbetstagare bedömer förvaltningen att det lämpligaste sättet att omhänderta uppdraget är att:

1. Förvaltningen ska ställa krav på arbetsrättsliga villkor baserade på kollektivavtal i enlighet med bestämmelserna i Lagen om offentlig upphandling, LOU, vid upphandlingar inom riskbranscher samt där det bedöms behövt.
2. Ett nytt villkor gällande försäkringar tas fram och tillämpas inom riskbranscher samt där det bedöms behövt.
3. Ett nytt förtydligat villkor med tillhörande viten som befäster vikten av att följa befintlig arbetsrättslagstiftning samt visselblåsarlagstiftning införs i samtliga upphandlingar,
4. Dialogen med de fackliga parterna utvecklas
5. Ställda villkor ska följas upp under avtalsperioden.

Bedömning ur ekonomisk dimension

För de beställande verksamheterna finns inga kända kostnadsdrivande effekter av att ställa krav motsvarande fullvärdiga kollektivavtal i ramavtalsupphandlingarna. I de upphandlingar där liknande villkor tillämpas redan idag, har det inte kunnat fastställas kostnadsökningar i anbudspriserna på grund av villkoren.

Att ställa villkor motsvarande fullvärdiga kollektivavtal i alla ramavtalsupphandlingar kommer dock innebära en kostnadsökning för förvaltningen. Villkor som ställs bör följas upp. Att ställa dessa villkor men inte följa upp dem riskerar att urholka dess innebörd och snedvrider konkurrensen till förmån för oseriösa aktörer. De fackliga organisationerna har enligt dem själva inte kapacitet att bedriva uppföljning av sina villkor hos samtliga medlemmar eller åt oss.

I augusti 2023 hade inköps- och upphandlingsförvaltningen ca 2560 ramavtal. Tidsåtgången för att följa upp ett avtalsvillkor gällande arbetsrättsligavillkor enligt kollektivavtal, vilket är snarlikt krav motsvarande fullvärdiga kollektivavtal, varierar mycket. Tidsvariationen beror bland annat på hur samarbetsvilliga leverantörerna är, om det finns underleverantörer och hur stort antal anställda hos leverantören som kontrollen berör. Utifrån förvaltningens samlade erfarenhet gör förvaltningen bedömningen att uppföljning av villkoren tar minst 15 timmar per avtal, men för det mesta längre tid.

Förutsatt att uppföljning av dessa villkor görs som ett stickprov endast en gång under avtalsperioden, dvs. en gång på fyra år, och att de anställda som genomför uppföljningarna arbetar heltid med uppgiften 40 timmar i veckan, 48 veckor om året, skulle det behövas minst fem heltidstjänster för att genomföra uppföljningen av villkor motsvarande fullvärdiga kollektivavtal vid samtliga upphandlingar. Utöver detta ska villkor anpassade till respektive upphandling skrivas samt uppdateras.

Ett alternativt sätt är att följa upp villkoren genom färre stickprovskontroller, vilket skulle minska resursbehovet för uppföljning, men ändå kräva en förstärkning om cirka två heltidsanställda för denna uppgift.

Förvaltningen bedömer att inget av alternativen ovan kan utföras inom nuvarande ram.

Den föreslagna arbetsordningen innebär att arbetstiden från förvaltningens sida koncentreras till krav och uppföljning inom riskbranscher. Det arbetet utförs idag och har synergier med området sund konkurrens och samordnade kontroller. Det tillkommande

arbetet med kontroll av lagefterlevnad på det arbetsrättsliga området samt uppföljning av villkor om försäkringar bedömer förvaltningen kan hanteras inom nuvarande ekonomisk ram.

Bedömning ur ekologisk dimension

Uppdraget bedöms inte ha någon påverkan på den ekologiska dimensionen.

Bedömning ur social dimension

Uppdraget bedöms kunna ha en potentiellt positiv påverkan på arbetsvillkoren för en anställd hos en leverantör om denne erhåller högre lön och bättre arbetsvillkor än tidigare till följd av att leverantören tecknar kollektivavtal med anledning av villkoret.

Bilagor

1. ”Utredning avseende svenska kollektivavtal och arbetsrätt” Rapport från Add culture 2023-07-07
2. Kollektivavtalsanalys 2023-10-30, bilaga till rapport ”Utredning avseende svenska kollektivavtal och arbetsrätt”

Ärendet

Göteborgs stads Kommunfullmäktige beslutade i sin budget för 2023 att "Nämnden för inköp- och upphandling får i uppdrag att ställa krav på arbetsvillkor motsvarande fullvärdiga svenska kollektivavtal och meddelarfrihet vid samtliga upphandlingar". Förvaltningen har utrett hur detta uppdrag fortsättningsvis kan omhändertas. Förvaltningens utredning har utmynnat i ett förslag om en fortsatt arbetsordning för arbetet med arbetsrättsliga villkor motsvarande svenska kollektivavtal och meddelarfrihet.

Förvaltningens första förslag till hur uppdraget kan omhändertas (dnr 0915/23) återremitterades av nämnden 2023-12-18. Ärendet återremitterades för fortsatt utredning gällande arbetsrättsliga villkor utöver den hårda kärnan, samt redaktionella justeringar.

Beskrivning av ärendet

Inköps- och upphandlingsnämnden har tidigare haft liknande uppdrag gällande införandet av arbetsrättsliga villkor enligt kollektivavtal. De motsvarar dock inte fullt ut de villkor som det aktuella uppdraget avser då det går längre i omfattning samt gäller för samtliga upphandlingar. Nämnden har inte haft uppdrag rörande villkor för meddelarfrihet tidigare.

Detta tjänsteutlåtande innehåller, förutom samma information och analys som i tidigare tjänsteutlåtande i ärendet, även en analys av den dom (Mål nr 4530–4549-23, 4551–4556-23) som meddelades 2023-11-16 av Kammarrätten i Göteborg. Analysen av domen är det som legat till grund för resonemanget om möjligheten att ställa villkor utöver den hårda kärnan.

Rapport "Utredning avseende svenska kollektivavtal och arbetsrätt" från Add Culture

För att skaffa sig mer kunskap och förståelse för hur uppdraget kunde omhändertas avropade inköps- och upphandlingsförvaltningen en utredning som skulle undersöka följande punkter:

- Vilka centrala kollektivavtal som finns för respektive bransch som förvaltningen i nuläget har upphandlade ramavtal inom. Sammanställningen ska ange om kollektivavtalet innehåller fastställda lägstralöner eller inte.
- Hur stor del av svenska centrala kollektivavtal som utgörs av sådan lagstiftning som alla arbetsgivare ska följa, oavsett om organisationen är kollektivavtalsansluten eller inte.
- Vilka lagar ligger till grund för centrala kollektivavtal, enligt punkten ovan.
- Vilka delar som alltid ingår i svenska centrala kollektivavtal, som inte täcks av lagstiftning.

Rapporten från utredningen mottogs slutligen 2023-11-01.

Rapporten redogör för innehållet i ca 70 relevanta kollektivavtal och 35 lagar som reglerar arbetsrätten, styr arbetsgivaransvaret och den anställdes åtaganden. I rapporten ges också en sammanställning av villkor som inte ingår i arbetsrätten men som återfinns i de 70 kollektivavtal som ingår i kollektivavtalsanalysen. Utredarna konstaterar att de flesta kollektivavtal till stor del delar en gemensam grund men att det förekommer mindre egna överenskommelser. Utöver det bedömer utredarna att kollektivavtalen i huvudsak

reglerar *vad* som är en rättighet/skyldighet, men inte *hur* det ska genomföras och omsättas i praktiken.

Rapporten pekar på att en förutsättning för att kollektivavtalens innehåll ska omsättas och efterlevas är att det finns en lokal facklig organisation som bevakar frågorna. Vidare lyfts att den fackliga anslutningen minskar generellt bland arbetstagare i Sverige och störst är minskningen bland de arbetstagare som arbetar i riskbranscher.

Rapporten belyser också hur kontroll görs av krav på arbetsrättsliga villkor enligt kollektivavtal, när sådana krav ställs i upphandlingar. Slutsatsen är att den metod med självskattning som rekommenderas av Upphandlingsmyndigheten inte är tillräcklig för att säkerställa att villkoren efterlevs.

För att de villkor förvaltningen ställer ska ge effekt och leda till en förbättrad situation för arbetstagare rekommenderar utredningen att inköps- och upphandlingsförvaltningen ska hänvisa till aktuell lagstiftning i sina villkor samt att fokusera på att följa upp hur arbetsgivarna tillämpar lagstiftningen.

Rapporten svarar inte fullt ut på samtliga frågeställningar som förvaltningen ställt. Förvaltningen bedömer dock att genomlysningen av kollektivavtal samt analysen i rapporten ger en tillräckligt god faktagrund. Utredningen har kompletterats med förvaltningens egen analys och utredning som redogörs för i detta tjänsteutlåtande.

Att ställa arbetsrättsliga villkor motsvarande fullvärdiga kollektivavtal

För att tolka begreppet *fullvärdiga kollektivavtal* har förvaltningen sökt information men har inte kunnat hitta stöd för att det är ett begrepp som har en vedertagen definition. I kontakt med Byggnads ställde förvaltningen frågan om vad de tolkar in i begreppet. Byggnads konstaterar att det är ett begrepp de inte tillämpar, men de tolkar innebörden som de centralt förhandlade kollektivavtalen samt hängavtal som tecknats utifrån dem, men inte lokala överenskommelser som kan ha ingåtts. Inköps- och upphandlingsförvaltningen utgår fortsatt från den tolkning som Byggnads gett.

Sedan tidigare finns det möjligheter i lagen om offentlig upphandling, LOU 17 kap 2 §, att ställa krav på arbetsrättsliga villkor enligt kollektivavtal. Enligt LOU ska arbetsrättsliga villkor enligt kollektivavtal ställas när det är behövligt. Arbetsrättsliga villkor enligt kollektivavtal reglerar lön, semester och arbetstid och bygger på de överenskommelser i form av centralt förhandlade kollektivavtal som är tecknade mellan arbetsmarknadens parter samt svensk lag. Lönenivåerna regleras i kollektivavtalen för de flesta arbetaryrken, medan avtal för tjänstemän i de flesta fall saknar en lägsta lön och är så kallat ”sifferlösa”. Arbetsrättsliga villkor enligt kollektivavtal omfattar inte hela kollektivavtalets innehåll eller villkor för försäkringar, detta då villkor mer långtgående än lön, semester och arbetstid har ansetts oproportionerliga, inte minst i ramavtalsupphandlingar där det inte förekommer garanterade volymer.

Den 16 november 2023 kom en dom från Kamrätten i Göteborg (Mål nr 4530–4549-23, 4551–4556-23) vilken innehåller en prövning av möjligheten att ställa krav på valbara försäkringar för den anställde utöver de lagstadgade, i förhållande till utstationeringsdirektivet och den så kallade ”hårda kärnan”. Domstolens prövning omfattar tjänstepension, sjuklönstillägg samt omställningsförsäkring. Domstolen bedömer i sin dom att det är möjligt att ställa kraven på de aktuella valbara försäkringarna. Den

utredning som förvaltningen gjort med anledning av återremitteringen återfinns under egen rubrik längre ner.

Inköps- och upphandlingsförvaltningen har tillämpat arbetsrättsliga villkor enligt kollektivavtal sedan 2016 i upphandlingar där det har bedömts behövt. Förvaltningen kan i samband med detta konstatera att anslutningsgraden till kollektivavtalen varierar i olika branscher, men att majoriteten av leverantörerna är anslutna till ett kollektivavtal, antingen genom att vara medlemmar i en arbetsgivarorganisation och tecknat ett kollektivavtal eller genom att ha tecknat ett hängavtal med en facklig motpart.

Förvaltningen kan inte dra några slutsatser angående anslutningsgraden hos de anställda hos leverantörerna, men kan utifrån Medlingsinstitutets uppgifter, daterade 2023-03-21, konstatera att anslutningsgraden hos arbetare inom privatsektor är 65% och att trenden är nedåtgående.

I Ekobrottsmyndighetens lägesbild publicerad 2022 lyfts en rad riskbranscher fram gällande arbetslivskriminalitet, i vilket bristande arbetsvillkor kan vara en del. De utpekade riskbranscherna är bygg, restaurang, transport, lokalvård, vård, omsorg och sociala tjänster, jord- och skogsbruk, bilvård samt avfallshantering. Dessa utpekade branscher sammanfaller väl med de ramavtalsområden som förvaltningen sedan tidigare ställer arbetsrättsliga villkor i.

Villkor om försäkringar – analys av dom från Kammarrätten i Göteborg (Mål nr 4530–4549-23, 4551–4556-23)

Förvaltningen har fört dialog med Västra Götalandsregionen, VGR, som blev överprövade i den aktuella domen, analyserat domens innehåll och sett över möjligheterna att tillämpa resultatet i förvaltningens upphandlingar.

VGR kravställde om tjänstepension, sjuklönetillägg samt omställningsförsäkring i sin upphandling. Försäkringar som reglerar samma sakområde kan i olika försäkringslösningar ha olika namn. Den nu prövade upphandlingen var den andra upphandling som VGR gjort av denna tjänst. I den första upphandlingen ställde VGR mer långtgående villkor kring försäkringar. Den upphandlingen överprövades av fem anbudsgivare och VGR avbröt upphandlingen då de tidigare kraven inte gick att uppfylla utan anslutning till ett visst utpekat kollektivavtal.

Förvaltningen bedömer att domen inte fullt ut utrett huruvida villkoret och dess effekt är proportionerligt eller inte, men slutsatsen är ändå att krav kan ställas på vissa försäkringar i kommande upphandlingar, eftersom domen inte motsäger detta. Förvaltningen bedömer dock att det inte är otroligt att ett villkor innehållande krav på försäkringar skulle kunna bli överprövat mot bakgrund av proportionalitetsprincipen och villkorets effekter som omfattar en större del av leverantörernas verksamhet än vad som upphandlas.

Fora är en oberoende valcentral för försäkringar som tillhandhåller avtalade försäkringar för arbetare. Fora ägs till lika delar av LO och Svenskt Näringsliv. Förutom de olika avtalade försäkringarna tillhandahåller Fora en försäkringslösning till icke-kollektivavtalsanslutna företag. De kollektivavtalade försäkringarna ser olika ut i de olika kollektivavtalen men vilar till största del på samma grund. Sju av de åtta försäkringar som ingår i den gemensam grunden ingår även i Foras paket som erbjuds icke-kollektivavtalsanslutna leverantörer. Den försäkring som inte ingår är

omställningsförsäkringen som bland annat ger anställda stöd vid uppsägning att hitta ett nytt arbete eller hjälp med att välja en passande utbildning.

Foras försäkringslösning tecknas för alla arbetare som får lön från ett företag. Det går inte att teckna försäkringarna för en del av arbetsstyrkan. Tjänstemän i företaget omfattas av försäkringen vid arbetsskada. Grupplivförsäkring och försäkring om avgångsbidrag är valfria tilläggsförsäkringar för tjänstemän.

Collectum är den valcentral för försäkringar som erbjuder motsvarande försäkringar inom ramen för kollektivavtalen till tjänstemän. Collectum ägs av PTK och Svenskt Näringsliv. Collectum har inte motsvarande lösning för icke kollektivavtalsanslutna företag så som den Fora erbjuder. Däremot finns det möjlighet för icke kollektivavtalsanslutna företag att teckna andra försäkringar på den privata marknaden som till viss del kan motsvara det försäkringspaket som erbjuds tjänstemän vars arbetsgivare tecknat kollektivavtal.

Förvaltningen bedömer att ett villkor motsvarande Foras baspaket kan tas fram och tillämpas i upphandlingar av tjänster där de anställda som utför tjänsten definieras som arbetare. För upphandlingar där de anställda som utför tjänsten definieras som tjänstemän kan ett villkor utvecklas som delvis uppfyller samma funktion. De båda villkoren kan vid behov kombineras samt användas i riskbranscher och där det bedöms vara behövligt.

I uppföljningen av villkoren avser förvaltningen att efterfråga försäkringsbrev samt bevis på inbetalningar av försäkringspremie från leverantörerna.

Att ställa krav på meddelarfrihet

Den utredning som inköps- och upphandlingsförvaltningen beställt berörde endast kort möjligheten för förvaltningen att ställa krav på meddelarfrihet i samtliga upphandlingar och lämnade inget tydligt svar kring möjligheten. Att som anställd uttala sig om arbetsgivarens verksamhet regleras av en mängd lagar och överenskommelser. Nedan redogörs kort för vad som påverkar en anställds möjlighet att yttra sig samt det som förvaltningen behöver förhålla sig till vid framtagandet av ett villkor.

Yttrandefrihetslagen

Yttrandefrihetslagen i Sverige innebär att det allmänna inte får lov att efterforska vem som har lämnat uppgifter till exempelvis media. Det innebär att anställda hos det allmänna, den offentliga sektorn, har en meddelarfrihet i förhållande till sina arbetsgivare som inte får efterforska om den anställda har lämnat ut uppgifter.

Anställda hos privat företag omfattas som huvudregel inte av denna meddelarfrihet då deras arbetsgivare inte ingår i begreppet det ”allmänna” i yttrandefrihetslagen. Det innebär att de arbetsgivarna har rätt att efterforska vem som har lämnat ut uppgifter.

Lagen om meddelarskydd för vissa enskilda verksamheter

Undantag från icke offentliga arbetsgivares rätt att eftersöka uppgiftslämnare görs i lag (2017:151) om meddelarskydd i vissa enskilda verksamheter. Undantaget gäller för de anställda som arbetar i helt eller delvis offentligt finansierade verksamheter. De verksamheterna definieras i 2§ i lagen och är till exempel: pedagogisk verksamhet enligt skollagen, hälso- och sjukvård enligt hälso- och sjukvårdslagen, verksamheter som regleras enligt socialtjänstlagen samt verksamheter enligt vissa delar av lagen med särskilda bestämmelser om vård av unga, LVU.

Lagen om meddelarskydd i vissa enskilda verksamheter innehåller bestämmelser som ger anställda i dessa verksamheter motsvarande skydd som anställda inom det offentliga erhåller. En stor andel av de leverantörer som förvaltningen tecknar avtal med ligger utanför 2§ i Lagen om meddelarskydd i vissa enskilda verksamheter. Det är därför många av de anställda hos leverantörerna som inte har ett skydd i händelse av att de lämnar ut uppgifter.

Lagen om företagshemligheter

I Lag (2018:558) om företagshemligheter, regleras anställdas möjligheter att lämna ut information som kan anses vara företagshemligheter. Som företagshemligheter anges affärs- eller driftförhållanden som inte är allmänt kända eller lättillgängliga för de som normalt inte har tillgång till informationen och som röjts för att medföra skada i konkurrenshänseende. Det finns en paragraf med undantag i lagen vilken anger att den kunskap en arbetstagare får vid normal yrkesutövning inte är en företagshemlighet. Inte heller är information om något som är ett brott eller annat allvarligt missförhållande en företagshemlighet.”

Vad som i andra stycket menas med ”annat allvarligt missförhållande” är inte fullt ut klarlagt eller hur väl en anställd behöver styrka att det föreligger ett brott.

Visselblåsarlagen

Visselblåsarlagen, Lag (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden, ställer krav på en intern anonym rapporteringsmekanism hos offentliga myndigheter och privata arbetsgivare med fler än 50 anställda. Hos vissa utpekade myndigheter ska det även finnas en möjlighet till visselblåsning från externa uppgiftslämnare. Utpekade att upprätta en extern rapporteringsmekanism är 23 myndigheter samt alla länsstyrelser, däribland IVO, Ekobrottsmyndigheten, Konkurrensverket, Arbetsmiljöverket och Skatteverket. Detta möjliggör för privatanställda att visselblåsa till dessa myndigheter och lämna ”information om missförhållanden i ett arbetsrelaterat sammanhang som det finns ett allmänintresse av att de kommer fram” (1 kap. 2 § 1 st.)

Visselblåsarlagens skydd mot repressalier gäller endast för rapportering av missförhållanden som har uppstått eller som högst sannolikt kommer att uppstå i den verksamhet som den rapporterande personen är, har varit eller kan komma att bli verksam i eller i en annan verksamhet som den rapporterande personen är eller har varit i kontakt med genom sitt arbete. Den som rapporterar ska också vid tidpunkten för rapporteringen ha en rimlig anledning att anta att informationen om missförhållandena var sann.

Undantagen från skyddet mot repressalier är den som genom rapporteringen eller inhämtandet av information gör sig skyldig till ett brott.

Lojalitetsplikten

En anställd är genom sitt anställningsavtal bunden av en lojalitetsplikt mot sin arbetsgivare och förväntas vara lojal mot sina arbetsgivare och dennes intressen. Att inte följa lojalitetsplikten betyder att en anställd bryter mot anställningsavtalet. Att bryta mot anställningsavtalet kan i sin tur innebära att arbetstagaren bryter mot lagen om anställningsskydd (LAS), vilket kan medföra uppsägning av personliga skäl eller avsked (7 § och 18 § LAS).

Den anställdes lojalitetsplikt finns också inskriven i de flesta kollektivavtal.

Förvaltningens bedömning

Meddelarfrihet

Förvaltningen ser en risk för att ett villkor som innebär att meddelarfrihet motsvarande den som anställda i offentlig sektor ges, ska ges till de anställda hos en leverantör, kan skapa en falsk trygghet hos potentiella uppgiftslämnare hos stadens leverantörer. Då alla anställda hos stadens leverantörer inte omfattas av ett lagligt skydd mot att bli eftersökt finns det ingen möjlighet för förvaltningen att garantera en trygghet i de fall en leverantör väljer att bryta mot villkoret i avtalet. En leverantör som har ett förhållandevis litet avtal med förvaltningen har inte så mycket att förlora på att eftersöka en uppgiftslämnare i förhållande till den skada uppgifterna kan göra. De anställda kan då komma i en svår situation personligen.

Förvaltningen bedömer därför att det inte ska ställas krav på meddelarfrihet i upphandlingar. I avtalen finns krav på att en leverantör ska följa gällande lagstiftning, på så sätt ges möjlighet att meddela om missförhållanden för de personer som omfattas av lagstiftningen och därigenom ges ett skydd mot eftersökning och eventuella repressalier.

Förvaltningen bedömer att krav på en rapporteringsmekanism för bolag med fler än 50 anställda i enlighet med Visselblåsarlagen kan ställas, se punkt två i arbetsordningen nedan.

Arbetsordning – villkor motsvarande fullvärdiga kollektivavtal

Inköps- och upphandlingsförvaltningen bedömer att uppdraget bäst omhändertas genom att en ny arbetsordning införs där följande punkter ingår:

1. Förvaltningen ska ställa krav på arbetsrättsliga villkor baserade på kollektivavtal i enlighet med bestämmelserna i Lagen om offentlig upphandling, LOU, vid upphandlingar inom riskbranscher samt där det bedöms behövt.
2. Ett nytt villkor gällande försäkringar tas fram och tillämpas inom riskbranscher samt där det bedöms behövt.
3. Ett nytt förtydligat villkor med tillhörande viten som befäster vikten av att följa befintlig arbetsrättslagstiftning samt visselblåsarlagstiftning införs i samtliga upphandlingar,
4. Dialogen med de fackliga parterna utvecklas dels inom ramen för marknadsanalysen inför en upphandling där det bedöms föreligga risk, dels för att få in tips för fortsatt uppföljning och dels vid behov i uppföljningen av ett ramavtal.
5. Ställda villkor ska följas upp under avtalsperioden.

Genom att arbeta enligt ovan bedömer förvaltningen att en stegförflyttning kommer att ske mot att ställa villkor motsvarande fullvärdiga kollektivavtal.

Helena Sagvall
Specialist social hållbarhet

Henrik Karlsson
Förvaltningsdirektör



RAPPORT / Uppdragsresultat

Utredning avseende svenska kollektivavtal och arbetsrätt

2023-07-07

(Uppdaterad senast 2023-10-30)

Författare:

Catarina Sällström, AddCulture

Christina Sjöstrand, AddCulture

AddCulture

Innehållsförteckning

Inledning	3
<i>Bakgrund/uppdragsbeskrivning</i>	3
<i>Leverans</i>	3
 Metod	 3
 Kollektivavtal och svensk lagstiftning	 4
<i>Lagar som medarbetare omfattas av</i>	5
<i>Kollektivavtal</i>	8
<i>Exempel från kritiska branscher och kollektivavtalsområden</i>	9
 Meddelarfrihet	 11
<i>Meddelarfrihet och lagstiftning</i>	11
<i>Meddelarfrihet i relation till offentlighetsprincipen</i>	11
<i>Meddelarfrihet och kollektivavtalen</i>	11
 Summering, analys och rekommendation	 11
<i>Kort bakgrund om kollektivavtalens utformning</i>	11
<i>Tydliga områden i kartläggningen av kollektivavtalen</i>	12
<i>Otydliga områden i kartläggningen av kollektivavtalen</i>	12
<i>Kollektivavtal som garant för hållbara organisationer</i>	13
<i>Analys och rekommendation</i>	14
 Bilagor	 15

Inledning

Förvaltningen för inköp och upphandling, Göteborgs Stad, har genom E-work Group uppdragit åt AddCulture, genom Relation Technology AB, att genomföra rubricerad utredning.

Bakgrund/uppdragsbeskrivning

Förvaltningen för inköp och upphandling har behov av att utreda frågor kopplade till arbetsrättsliga villkor och kollektivavtal. Sedan flera år ställer förvaltningen krav i enlighet med kollektivavtalsförhandlade nivåer avseende lön, semester och arbetstid, i de upphandlingar där det finns en risk att de upphandlade leverantörernas anställda inte erhåller de arbetsvillkor de har rätt till.

Inköp och upphandlingsnämnden har fått i uppdrag att ”ställa krav på arbetsvillkor motsvarande fullvärdiga svenska kollektivavtal och meddelarfrihet vid samtliga upphandlingar.” En hypotes är att uppdraget kan utföras genom att nuvarande arbete utökas till att ställa krav på att upphandlade ramavtalsleverantörer ska följa de arbetsrättslagar som vanligtvis svenska kollektivavtal regleras av.

Utredningen ska svara på en del frågor som förvaltningen identifierat för att kunna arbeta enligt hypotesen, och göra en stegförflyttning mot att ställa krav på arbetsvillkor motsvarande fullvärdiga svenska kollektivavtal och meddelarfrihet vid samtliga upphandlingar.

Leverans

Utredningen ska omfatta:

- Analys av de granskade kollektivavtalen i förhållande till frivilliga områden utöver lag samt vad som ofta utelämnas.
- Exempel på kollektivavtal som ofta förekommer inom de aktuella ramavtalen.
- Kritiska områden att bevaka vid upphandlingar.

Utredningen ska också klargöra på vilket sätt meddelarfrihet är lagstadgat i de olika branscher som Inköp och upphandlingsförvaltningen upphandlar varor och tjänster inom, samt redogöra för vilka eventuella undantag avseende meddelarfrihet det finns i svensk lagstiftning. Syftet med denna del av utredningen är att klargöra när, eller om, det är nödvändig och lagenligt att i samtliga upphandlingar ställa krav avseende meddelarfrihet.

Metod

Urvalet av kollektivavtal gjordes utifrån uppdragsgivarens önskemål om fokus på kollektivavtal inom upphandlade ramavtalsområden och identifierade kritiska branscher. Som kritiska branscher angavs bygg- och anläggning, städ, bemanning, och transport. Även omsorgsbranschen är nämnd i detta sammanhang. I urvalet sökte vi få fram ett tvärsnitt av kollektivavtal inom Göteborgs stads ramavtalsområdena och bland övriga kollektivavtal på den svenska arbetsmarknaden. Bland avtalen skulle det finnas representation från både tjänstemanna- och kollektivsidan samt från både privat och offentlig sektor.

Enligt uppdragsbeskrivningen ska utredningen omfatta kritiska områden av de granskade kollektivavtalen i förhållande till frivilliga områden utöver lag samt vad som ofta utelämnats eller förhandlats bort.

Som metod valde vi därför att först identifiera de arbetsrättsliga lagar som omfattar svensk arbetsmarknad och därefter ta fram de paragrafer i respektive lag som vi anser är kritiska i utformningen av kollektivavtal, områden 5-17 i rapportuppställningen nedan.

Kollektivavtalen listades sedan och kopplades då mot ramavtalsområde enligt rubriker 1-4 i vår rapportuppställning och till granskning och analys av respektive områden 5-17.

1. Kollektivavtal (Namn på avtalet)
2. Ramavtalsområden/avtalsområden (Listade av Göteborgs Stad)
3. Arbetsgivarorganisation (Arbetsgivarpart i avtalet)
4. Facklig organisation (Arbetsagarpart i avtalet)
5. Anställningsvillkor
6. Arbetstid
7. Lön
8. Frånvaro (semester, permission, tjänstledighet, föräldrarledighet)
9. Arbetsmiljö
10. Mångfald
11. Jämställdhet
12. Anställningens upphörande
13. Kompetensutveckling
14. Omställning
15. Försäkring
16. Fackligt arbete
17. Meddelandefrihet

Ovanstående områden samt metoden i sin helhet bekräftades av uppdragsgivaren innan arbetet med genomlysningen av kollektivavtalen startade.

Efter granskning av ett större antal kollektivavtal såg vi en trend, där de flesta avtal visade ungefär samma sak. Därefter gjordes en avgränsning tillsammans med uppdragsgivaren av det antal kollektivavtal som skulle genomlysas.

Kollektivavtal och svensk lagstiftning

Arbetsmarknadsmodellen i Sverige innebär ett samspel mellan lagstiftning och kollektivavtal. En rad arbetsrättsliga lagar, som riksdagen beslutar om, ligger till grund och reglerar arbetsvillkoren. Utöver dessa finns kollektivavtal, frivilliga överenskommelser, mellan arbetsmarknadens parter.

I kollektivavtal kan parterna komma överens om mer än vad lagarna reglerar, men även om undantag från lagstiftningen. Viktigt att komma ihåg är att innehållen i kollektivavtalen förhandlas ”i sin helhet” och ska enligt den inriktningen trumfa lagstiftningen.

Lagar som medarbetare omfattas av

Nedan följer en lista över de lagar som medarbetare omfattas av och som därmed företag är skyldiga att följa. Länkarna går till Regeringskansliets rättsdatabas Lagrummet.

Anställningsskydd (LAS)

Regler om olika anställningsformer och när anställning kan avslutas.

[Lag \(1982:80\) om anställningsskydd \(LAS\)](#)

Arbetsmiljö

Lagens ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö.

[Arbetsmiljölagen \(1977:1160\)](#)

[Arbetsmiljöförordning \(1977:1166\)](#)

Arbetstid

Reglerar arbetstid per dygn, per vecka och per år, även raster, övertid och mertid.

[Arbetsbetslagslag \(1982:673\)](#)

Diskriminering

Diskrimineringslagens syfte är att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

[Diskrimineringslagen \(2008:567\)](#)

[Lag \(2002:293\) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning](#)

Facklig förtroendeman

Reglerar en fackligt förtroendevalds möjlighet att bedriva facklig verksamhet på arbetstid.

[Lag \(1974:358\) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen](#)

Föräldraledighet

En arbetstagare har som förälder rätt att vara ledig från sin anställning enligt denna lag. Lagen bestämmer också hur, hur mycket och hur länge en förälder får förkorta sin arbetstid.

[Föräldraledighetslag \(1995:584\)](#)

Ledighet övrigt

En rad lagar styr övriga ledigheter.

Lag (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete

Lag (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning

Lag (1988:1465) om ledighet för närståendevård

Lag (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl

Lag (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet

Lag (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m.

Lag (1986:163) om rätt till ledighet för utbildning i svenska för invandrare

Medbestämmande (MBL)

Regler om förhandlingar, kollektivavtal, fredsplikt, tolkningsbesked och skadestånd.

Medbestämmandelag (1976:580) (MBL)

Offentlig anställning (LOA)

Regler om bland annat bisysslor och arbetsmarknadskonflikter.

Lag (1994:260) om offentlig anställning (LOA)

Registerkontroll

Följande lagar reglerar registerkontroll kopplat till personal.

Lag (2007:171) om registerkontroll av personal vid vissa boenden som tar emot barn

Lag (2010:479) om registerkontroll av personal som utför vissa insatser åt barn med funktionshinder

Lag (2013:852) om registerkontroll av personer som ska arbeta med barn

Skollag (2010:800)

Lag (1998:620) om belastningsregister

Förordning (1999:1134) om belastningsregister

Semesterlagen (SemL)

Reglerar rätten till semesterförmåner som semesterledighet, semesterlön och semesterersättning.

Semesterlag (1977:480)

Sjuklön

Reglerar ersättningen vid sjukdom de första 14 dagarna av sjukdomsperioden.

Lag (1991:1047) om sjuklön

Skiljeförfarande

Denna lag avser skiljeförfarande.

Lag (1999:116) om skiljeförfarande

Skola

Denna lag innehåller bestämmelser om skolväsendet, om lärarnas behörighet och registerkontroll.

Skollag (2010:800)

Lag (2010:801) om införande av skollagen (2010:800)

Styrelsrepresentation

Denna lag syftar till att de anställda i aktiebolag och ekonomiska föreningar genom styrelsrepresentation ska beredas insyn och inflytande i fråga om företagets verksamheter.

Lag (1987:1245) om styrelsrepresentation för de privatanställda

Förordning (1987:1260) om tillämpningen av lagen (1987:1245) om styrelsrepresentation för de privatanställda

Socialförsäkring

Denna lag innehåller bl.a. bestämmelser om sjukpenning.

Socialförsäkringsbalk (2010:110)

Säkerhetsskydd

Dessa lagar avser så kallade säkerhetsklassade anställningar.

Säkerhetsskyddslag (2018:585)

Säkerhetsskyddsförordning (2018:658)

Utstationering av arbetstagare

Denna lag gäller när en arbetsgivare som är etablerad i ett annat land än Sverige utstationerar arbetstagare här i landet i samband med att arbetsgivaren tillhandahåller tjänster över gränserna.

Lag (1999:678) om utstationering av arbetstagare

Rättegången i arbetstvister

Denna lag äger tillämpning på rättegången i tvister om kollektivavtal och andra tvister rörande förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Lag (1974:371) om rättegången i arbetstvister

Kollektivavtal

Granskningen utgår från exempel på kollektivavtal som ofta förekommer inom de aktuella ramavtalen. Respektive kollektivavtal som är granskat är listat i bilaga A) Kollektivavtalsanalys.

Vid genomgång och granskning har vi dels hittat områden som ofta ingår i kollektivavtalen utöver lagstiftning men även några lagar eller områden som ofta utelämnats eller förhandlats bort i kollektivavtalen. Det visade sig snabbt att det inte skiljer sig särdeles mycket mellan de olika avtalen.

Se summering nedan av de vanligaste områdena vid granskning av kollektivavtalen. Här finns exempel på både förbättringar för medarbetare utöver lagstiftning och i vissa fall försämringar, då vissa lagar är dispositiva och delvis kan vara bortförhandlade.

Områden som ofta ingår i kollektivavtalen utöver lagstiftning

Nedan följer de vanligaste punkterna som ingår i de granskade kollektivavtalen utöver lagstiftningen:

- Minimilöner
- Föräldraledighetstillägg/föräldrapenningstillägg, utöver lagstadgad föräldrapenning.
- Sjuklönetillägg efter dag 15 i sjukskrivningen
- Utökade semesterdagar upp till 32 dagar
- Olika avtalsförsäkringar; t ex TGL, TFA, FPT, samt olika tjänsterpensioner
- Former och kriterier för lönesättning emellanvis individuell lönesättning
- Utökad permission vid ex särskilda händelser (förekommer oftast i s k arbetaravtal där medarbetarna inte kan styra sin arbetstid flexibelt)
- Utökad uppsägningstid vid 55 år fyllda, och över 10 års anställningstid
- Kompetensutvecklingsavtal
- Arbetsmiljöavtal
- Omställningsavtal t ex TRR, TRS, AGE

Eftersom ovanstående områden är så ofta förekommande, kan dessa tolkas som en basnivå utöver lagkrav.

Områden som mer sällan reglerats i kollektivavtalen benämner vi här som tillägg, exempel på det är skrivningar om visstidsanställningar, ovanligt generösa permissionsregler, centrala jämställdhetsavtal.

Lagar och områden som ofta utelämnats eller förhandlats bort i kollektivavtalen

Nedan följer ett antal lagar och områden som ofta har utelämnats i kollektivavtalen.

- Diskrimineringslagen – de olika diskrimineringsgrunderna
- Jämställdhet - som specifikt område annat än eventuellt lönekartläggning

Här följer exempel på delar från lagarna som har förhandlats bort i kollektivavtalen.

- "Nya" LAS - Särskild visstidsanställning om 12 månader finns oftast inte med istället kvarstår Allmän visstidsanställning med längre anställningstid.
- Arbetstidslagen – Exempel Juristavtalet mellan Almega Tjänsteföretagen och Akavia

Läsanvisningar kollektivavtalsanalys

Uppställningen i bilaga A) Kollektivavtalsanalys utgår från kollektivavtal. Ett specifikt kollektivavtal kan vara aktuellt i flertalet ramavtalsområden hos Göteborgs Stad. Dessutom kan ett specifikt ramavtalsområde relatera till ett flertal olika kollektivavtal, då olika leverantörer har olika kollektivavtal. Enligt önskemål från Göteborgs stad finns även i slutet av listan eventuella framtida ramavtalsområden med analys av enstaka kollektivavtal från dessa.

Efter de första kolumnernas redovisning av formalia (Kollektivavtalsnamn, Ramavtalsområden, Avtalsparter (genom Arbetsgivare och Fackförbund) följer en rad huvudområden, som har analyserats och jämförts med gällande lagstiftning.

I de fall parternas överenskommelse tydligt överträffar lagstiftningen redovisas kommentar under "Utöver lagkrav".

Under huvudområdena Arbetsmiljö och Omställningsstöd/Kompetens redovisas kollektivavtalens förekomst av specifika skrivningar under "Tillägg", då det inte ingått i uppdraget att analysera dessa skrivelser i detalj mot lagtexten. Vi anser överlag att det är en positiv ambition i de fall kollektivavtalen omfattar specifika avtal inom Arbetsmiljö, Omställningsstöd, Kompetensutveckling etc.

Exempel från kritiska branscher och kollektivavtalsområden

Här följer exempel från kollektivavtal inom några av Göteborgs Stad identifierade kritiska branscher. Bygg- och anläggning, Bemanning samt Städ och lokalvård, vilka Förvaltningen i nuläget har ramavtal inom. I exemplet nedan har även området Vård/behandling/Omsorg tagits med som också nämnts som en kritisk bransch.

Listat nedan är dessa kollektivavtalens innehåll utöver gällande lagstiftning per ovan nämnda bransch och kollektivavtal.

Bygg- och anläggning

Inom branschen Bygg- och anläggning finns exempelvis kollektivavtal *Byggavtalet* mellan parterna Byggföretagen och Unionen, Sveriges Ingenjörer, Ledarna.

Innehåll i avtalet utöver gällande lagstiftning;
viss tid 24 månader under fem års tid (ej enligt nya LAS), underjordstillägg, förlängd uppsägningstid (55 år, 10 års anställning, 6 månader extra uppsägningstid) föräldrapenningtillägg (FPT), gängse försäkringar samt plan för kompetensutveckling.

Bemanning

Inom branschen Bemanning finns exempelvis kollektivavtal *Bemanningsavtalet* mellan parterna Kompetensföretagen och LO-förbunden. Innehåll i avtalet utöver gällande lagstiftning;
viss tid 6-12 månader, föräldrapenningtillägg, avtalade försäkringar samt plan för kompetensutveckling.

Städ och lokalvård

Inom branschen Städ och lokalvård finns exempelvis dessa två kollektivavtal;

Serviceföretagens tjänstemannaavtal mellan parterna Almega tjänsteförbunden och Ledarna, Unionen. Innehåll i avtalet utöver gällande lagstiftning;
Reglerade minimilöner, kortare arbetstid, samt viss tid 24 månader under fem år som övergår till tillsvidareanställning, föräldraledighetstillägg, förlängd uppsägningstid, ITP samt flexpension lösning.

Städningsarbete i egen regi mellan parterna Fremia och Fastighetsanställdas Riksförbund. Innehåll i avtalet utöver gällande lagstiftning; samt viss tid 24 månader under fem år som övergår till tillsvidareanställning, minimilön, omställningsavtal, anställningstidstillägg, försäkringar; TGL, AGS, TFA, FPT.

I båda avtalen finns generösa permissionsregler i händelse av nära anhörigs frånfälle.

Vård/behandling/omsorg

Inom branschen Vård/behandling/omsorg finns exempelvis dessa två kollektivavtal;

Vård/behandling/omsorg mellan avtalsparterna Vårdföretagen Almega och Vision, Vårdförbundet, Akademikerförbundet. Innehåll i avtalet utöver gällande lagstiftning: 37 tim/vecka, föräldrapenningtillägg, förlängd uppsägningstid (55 år, 10 års anställning, 6 månader extra uppsägningstid) omställningsavtal TRR, avtalade försäkringar ITP, TGL, TFA.

Äldreomsorg -mellan parterna Vårdföretagen Almega och Vision, Vårdförbundet, Akademikerförbundet. Innehåll i avtalet utöver gällande lagstiftning;
viss tid 24 månader (ej enl nya LAS), 36-40 tim/vecka, minimilöner, utökade semesterdagar upp till 32 dagar, föräldrapenningtillägg, förlängd uppsägningstid (55 år, 10 års anställning, 6 extra månader uppsägningstid), plan för omställning, avtalade försäkringar.

Ovanstående kollektivavtalsexempel från några av de identifierade kritiska branscher visar i stort samma innehåll som de andra analyserade kollektivavtalen och som ingår summeringen ovan.

Se fler exempel i bilaga A) Kollektivavtalsanalys.

Meddelarfrihet

Meddelarfrihet och lagstiftning

Med meddelarrfrihet menas de regler i tryckfrihetsordningen respektive yttrandefrihetsgrundlagen som innebär att det i viss utsträckning är möjligt att straffritt lämna normalt sekretessbelagda uppgifter för publicering i massmedier t.ex. till författare, nyhetsbyråer, radioredaktioner eller databaser under förutsättning att finns ett utgivningsbevis.

Offentliganställda tjänstemän har på grund av meddelarfriheten en generell möjlighet till undantag från tystnadsplikten – men inte handlingssekretessen – till den som kan offentliggöra uppgifterna i medier.

Efterforskningsförbudet innebär att myndigheter eller andra allmänna organ inte får efterforska vem som har lämnat ett meddelande med stöd av meddelarfriheten. Den som har tagit emot en uppgift som lämnats för publicering med stöd av meddelarfriheten har tystnadsplikt beträffande meddelarens identitet.

Vissa tystnadsplikter som gäller viktiga allmänna intressen har dock tillåtit inskränka meddelarfriheten.

(Källa: lagen.nu)

Meddelarfrihet i relation till offentlighetsprincipen

Offentliganställda och anställda vid verksamhet som är finansierad med offentliga medel lyder under meddelarfriheten. T.ex. på privata skolor som är offentligt finansierade skyddas medarbetarna enligt meddelarfriheten. Grundprincipen för meddelarfriheten omfattar information som går i riktningen inifrån verksamheten och ut mot allmänheten.

Offentlighetsprincipen går i motsatt riktning d.v.s. utifrån och in i verksamheten. Det är allmänhetens och allas rätt att få ta del av offentliga handlingar och offentlig information.

En intressant fråga i detta sammanhang för Göteborgs Stad, är om meddelarfrihet gäller alla de verksamheter som upphandlas enligt ramavtal och därför finansieras av Göteborgs Stad.

Meddelarfrihet och kollektivavtalen

Inte i något av de kollektivavtal vi granskat har frågan om meddelarskydd kommit upp. I relativt stor del av avtalen finns dock skrivningar om lojalitet och diskretion gentemot arbetsgivaren men inget om meddelarskydd.

Summering, analys och rekommendation

Kort bakgrund om kollektivavtalens utformning

Som regel ska kollektivavtalen ge något mer för parterna än det lagstiftade. Det kan vara flexibilitet för både organisationer och individer avseende exempelvis arbetstid likväl som enstaka tillägg som fler semesterdagar än lagstadgat.

Genom vår profession och mångåriga erfarenhet inom AddCulture har vi sett hur kollektivavtal generellt förändrats genom tiderna. I likhet med vår erfarenhet summeras förändringen av kollektivavtalen i "Avtal eller Lag", en idéskrift från facken inom industrin, 2005.

Förr var kollektivavtalen i princip enbart uppbyggda kring anställning, ledighet och villkor för lön, försäkringar och ersättningar. Det var strikt uppstyrda centrala regelverk med mindre möjlighet till flexibilitet på lokal nivå.

Successivt skedde en förändring främst inom den privata tjänstemannasektorn som innebar att parterna kom överens om att ge större möjlighet till flexibla lösningar lokalt. T.ex. vid löneökningar var det många avtal som tog bort minimihöjningar i kronor per individ och enbart hade ett procentuellt löneutrymme (s.k. lönepott) baserat på total lönesumma med tydlig önskan om individuell lönesättning. Istället kom inriktningen att handla om att vara överens om hur individuell lönesättning skulle gå till med lönesamtal etc. Därefter har även offentlig sektor och vissa arbetaravtal gått mer mot individuell lönesättning.

I årets löneavtal (2023) ser vi att fler minimilöner och minimihöjningar ligger med även för vissa tjänstemännaavtal. Det har troligtvis varit att göra med det unika avtalsförhandlingsåret där märket, som visar hur mycket lönerna ska öka på en kollektiv nivå under avtalstiden, gav en högre höjning i tvåårsavtal än vanligtvis.

Men det finns undantag t.ex. i Ledarnas avtal där minimilön ej finns med i årets löneavtal. Ledarnas avtal är jämförelsevis flexiblere överlag, då man är överens med arbetsgivarorganisationerna att lokala klubbar likväl som arbetsgivare och arbetstagare kan komma överens om dessa frågor själva.

Tydliga områden i kartläggning av kollektivavtalen

Tydliga områden som i väldigt hög grad är reglerade i avtalen är anställningsformer, arbetstid, olika typer av jour och beredskap, övertids- och ob-ersättningar, ledigheter (föräldraledighet, sjukfrånvaro, permission, tjänstledighet) och avtalsförsäkringar. Vidare är former för lönerevisioner, andra typer av ersättningar, uppdatering och revisioner om pensionsavsättningar ofta tydligt reglerade.

Otydliga områden i kartläggning av kollektivavtalen

I en del av kollektivavtalen finns det beskrivningar om kompetensutvecklingsplaner, utbildningsinsatser och t.o.m. personlig utveckling. Här finns även överenskommelser om arbetsmiljöplaner. Vi anser att det är bra att detta finns med men det saknar en tydlig förankring i den s.k. organisatoriska infrastrukturen, d.v.s. hur genomförandet ska gå till konkret i vardagen.

Ramverket i dessa frågor finns i Arbetsmiljölagstiftning med tillhörande föreskrifter AFS 2001:1 Systematiskt Arbetsmiljöarbete, SAM, och AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö, OSA. Kollektivavtalen saknar helt förtydligande om hur man implementerar detta i en organisation, med exempelvis kommunikationsrutiner, tydliga roller, mellan vilka roller återkoppling sker och hur annan uppföljning sker.

I rapporten "Ohälsosam arbetsbelastning vanligare orsak till dödlighet" framtagen av Arbetsmiljöverket presenteras ny forskning. Enligt Arbetsmiljöverkets pressmeddelande från 2023-03-23 finns det ett samband mellan dödlighet och kränkningar i arbetet vilket är allvarligt. Det borde därför vara viktigt att tydliggöra även i kollektivavtalen.

Andra områden som har varit otydliga eller t.o.m. saknats har varit mångfald inklusive jämställdhet, och de övriga olika diskrimineringsgrunderna. I de fall något skrivits om detta har det varit på övergripande och relativt otydligt nivå.

Även om centrala avtal inte kan innehålla för mycket detaljer då dessa istället ska överlåtas till lokala parter, blir det tydligt att dessa områden främst är avsiktsförklaringar och inte överenskommelser om konkreta åtgärder.

Det innebär att det är relativt lätt att som organisation förbundet av kollektivavtal att säga att man vill ha mångfald och icke diskriminering genom att hänvisa till övergripande avtalstexter utan att det följs upp av någon part och därmed säkerställs att det blir så på riktigt.

Kollektivavtal som garanti för hållbara organisationer

AddCultures seniora konsulter har genom mångårig erfarenhet med kontinuerlig omvärldsbevakning, infattande nuvarande och tidigare kunder, nätverk inom HR, arbetsrätt och arbetsmiljö samt kontakter med både arbetsgivarorganisationer och fackförbund, noterat följande.

Många företag och organisationer har centrala kollektivavtal och ser positivt på att även ha lokala klubbar eftersom de ser fördelar med att ha en stark part att diskutera medarbetarfrågor med.

Vi ser dock att fackförbundens medlemsantal går ned och att färre vill engagera sig fackligt. Ju färre medlemmar, desto mindre möjlighet för lokala klubbar och medarbetare att påverka direkt ute i verksamheterna på det sätt som var vanligt tidigare. Man saknar lokala avtal och medlemmar som är ombud för fackförbund har inte alltid förhandlingsrätt. Förhandlingar sker med centrala parter som inte är insatt i just den aktuella organisationens verksamhet.

Att organisationsgraden minskar har uppmärksammats i rapporten "Den svenska modellen ur ett nordiskt perspektiv" av Anders Kjellberg, Lunds Universitet, 2023. Författaren tar dessutom upp att eftersom arbetsmarknaden är överrepresenterad i grupper där den fackliga organisationsgraden minskar mest, lägst är representationen i gruppen utrikesfödda med tidsbegränsade anställningar, så har de med mest behov för det svårast att påverka.

Verkningsgraden av kollektivavtal når således inte de mest utsatta grupperna, varför det är viktigt att bevaka utifrån lagstiftningen.

Många andra företag och organisationer har enbart centrala kollektivavtal för att kunna marknadsföra sig som goda arbetsgivare gentemot medarbetare och kunder, eller enbart för att komma med i upphandlingar av ramavtal.

Att ha centrala kollektivavtal innebär således inte att företaget eller organisationen faktiskt jobbar för att vara en hållbar organisation. Att vara förbundna av centrala kollektivavtal är, enligt oss, absolut inte någon garanti för att avtalen används i realiteten i organisationen.

Samtidigt finns andra företag och organisationer, ofta snabbt växande, som vill vara attraktiva arbetsgivare och därför gärna säkerställer att de erbjuder en god arbetsmiljö, goda utvecklingsmöjligheter och att de ersättnings- och villkorsmässigt ligger på en nivå som är över nivån som erbjuds genom kollektivavtal.

De vill vara en god arbetsgivare och stå för hållbart ledarskap och medarbetarskap därför att det är uttalat i deras värderingar och/eller för att de faktiskt inser att det är lönsamt för sina affärer på riktigt. I dag har vi kompetensbrist och yngre generationer söker efter arbetsgivare som jobbar

hållbart med sunda värderingar, gott ledarskap och en god arbetsmiljö med utvecklingsmöjligheter, vilket inte med automatik innebär att de kräver att organisationen har kollektivavtal.

En reflektion och paradox uppstår då om dessa organisationer skulle anses som sämre arbetsgivare av Göteborgs Stad än de som har centrala kollektivavtal men har dålig arbetsmiljö med dåligt ledarskap.

Analys och rekommendation

Trots utvecklingen av kollektivavtalens innehåll under de senaste trettio åren är det slående, vid genomgång av så pass många avtal från olika branscher och olika avtalsområden, att största fokus fortfarande är på anställning, lön, ersättning och försäkringar.

Exempelvis ges ofta fler möjligheter i kollektivavtal till olika typer av korttidsanställningar, som intermitterant visstidsanställda, än vad som ges i Lagen om anställningsskydd, LAS. Här finns därmed tyvärr en möjlighet till överutnyttjande av s.k. "gigare". Det ser översiktligt reglerat ut men är inte reglerat i praktiken. Här finns ofta mer möjlighet att förlänga tidsbegränsade anställningar utan att medarbetaren blir tillsvidareanställd, än vad det gör i LAS.

Som vanligt i kollektivavtal har parterna dessutom kommit överens om att helt eller delvis göra avsteg från andra arbetsrättsliga lagar som t.ex. Arbetstidslagen. I stället har arbetsgivarorganisationerna kommit överens med fackföreningarna om ersättningar eller fått igenom andra delar i avtalet. Ett givande och tagande eftersom förhandlingen om ett kollektivavtal sker "i sin helhet". Visserligen finns det i en del avtal arbetstidsförkortning för extra hårt arbete som t.ex. vid underjordsarbete. I många tjänstemannaavtal förväntas det dock att medarbetaren jobba mer än 40 timmar i veckan då övertiden är oreglerad. Se exemplet i Juristavtalet som nämnts tidigare, där arbetstidslagen är bortförhandlad i sin helhet i en bransch där det uttalat, eller uttalat, förväntas att man ska arbeta mellan 60-80 timmar per vecka, vilket ofrånkomligt kan kopplas till stress och utmattningssyndrom. Eventuellt står även detta förfarande i praktiken i strid med jämställdhetslagen, t.ex. för unga föräldrars livsbalanssituation.

Det saknas även tydlighet avseende avtalsparternas syn på arbetsmiljöfrågor kopplat till organisatorisk och social arbetsmiljö, som tidigare nämnts, trots att det under ett antal år har dokumenterats en ökning av stress och utmattningssyndrom som en ökande sjukskrivningsgrund. Detta styrks av Arbetsmiljöverkets rapport som hänvisats till ovan och som visar på samband mellan dödlighet och kränkningar.

Enligt AddCultures erfarenhet är det enda sättet att omvandla policies, planer och avsiktsförklaringar till en sund och hållbar organisation för individen och gruppen, att tydliggöra uppdrag för chef och ledare kopplat till den organisatoriska och sociala miljön. HUR man ska göra ryms, som tidigare nämnts, redan inom ramen för Arbetsmiljölagen, Arbetsmiljöförordning och Arbetsmiljölföreskrifter. Arbetsmiljöarbetet ska givetvis ske i dialog med medarbetarna.

Att säkerställa att leverantörer följer arbetsrättsliga villkor i kontrakt kan vara svårt. Ett exempel vi har tagit del av är en myndighets uppföljning av leverantörers arbetsrättsliga villkor i kontrakt inom branschen Bygg- och Anläggning. Här får leverantören under projektens inledning och sedan under projektets gång göra en självskattning över om dessa villkor är uppfyllda. Det gäller minimilöner, grundläggande rättigheter för arbetstagare i hela leverantörskedjan, delaktighet i

organisation för att hantera hållbarhetsrisker och betalda skatter. Eftersom det är en självskattning sker ingen riktig kontroll över hur det faktiskt är, samtidigt önskas att leverantören i flera frågor beskriver HUR man genomför detta i praktiken. Det finns tyvärr bolag som fyller i dessa utifrån vad som krävs och inte utifrån hur det faktiskt är.

Trots att vi har tittat på flera kollektivavtal inom särskilt utsatta branscher och ramavtalsområden kan vi inte se att vara förbunden av kollektivavtal är en garanti för ett gott arbetsgivaransvar och en social hållbarhet. Det behövs andra sätt för att få bättre underlag i upphandlingar och inköp för att säkerställa detta.

Efter vår utredning ser vi att Göteborgs stad kan och borde hänvisa till den aktuella lagstiftningen istället för till ramverk som kollektivavtal. Även om Göteborgs stad ställer krav motsvarande kollektivavtal behöver man för att få mest effekt även ställa krav på HUR leverantören ska göra i frågor som Organisatorisk och Social arbetsmiljö, Mångfald och Kompetensutveckling. Möjligtvis skulle man även kunna bygga vidare på en liknande uppföljning som i exemplet hos Myndigheten ovan för att få fram en uppföljning av HUR leverantören faktiskt gör även i dessa frågor.

Vidare behöver det finnas ett hållbart lokalt engagemang i företag med kollektivavtal, om inte kan kollektivavtalen riskera att bli en affärsstrategisk fint.

Ett exempel på en sådan är Foodora som omfattas kollektivavtal Transportavtalet. Enligt en artikel i DN 2023-02-01 säger en medarbetare att det hela enbart är ett PR-trick.

Enligt vår egen erfarenhet är inte heller större företag med starka varumärken kopplade till hållbarhet någon garanti för social hållbarhet inom bolaget. Se exemplet med HM från Arbetsvärlden 2023-02-28. HM som både har kollektivavtal och lokala klubbar, väljer ändå att använda advokatbyrå istället för arbetsgivarorganisationen för att riva upp överenskommelse om hyvling och istället säga upp medarbetare när för många medarbetare godkänt förkortad arbetstid.

Göteborgs stad ska hänvisa till aktuell lagstiftning. Om Göteborgs Stad även hänvisar till ramar som kollektivavtal i upphandlingar är våra rekommendationer att bevaka följande:

- Att kollektivavtal finns till av rätt skäl d.v.s. att säkerställa arbetsförhållanden, villkor m.m. för medarbetare och inte enbart av skälet att kvalificera sig för upphandlingar av olika slag.
- Att de upphandlade företagen kan visa HUR man genomför aktiviteter inom kollektivavtalens "runda och relativa" områden avseende t.e.x. organisatorisk och social arbetsmiljö, kompetensutveckling, jämställdhet och mångfald. Så att skrivningarna inte bara visar en ambition ATT man avser diverse aktiviteter.

Bilagor

A) Kollektivavtalsanalys

Kollektivavtalsanalys, Bilaga A		senast reviderad: 23-10-30	Upprättad av AddCulture 2023-07-07	
KOLLEKTIVAVTAL	Förvaltningens Ramavtal	KOLLEKTIVAVTAL		
Namn på kollektivavtal	RAMAVTALSområden	Arbetsgivare	Fackförbund	
Byggavtalet - tjänstemannaavtalet	Bygg och fastighetstjänster Hyra av bygg- och anläggningsmaskiner samt bodar - för tillfälliga behov Hyra av entreprenadmaskiner med förare Hyra av fordon för anläggningstransporter med förare Högtryckspolning och Slamsugning, Torr och Våtsug samt Rörinspektion - Göteborg - Högtryckspolning och Slamsugning - Göteborg - Rörinspektion Byggnad - Göteborg - Rörinspektion Mark - Göteborg - Torr- och Våtsugning - Göteborg - Torr- och Våtsugning - Härryda - Högtryckspolning och Slamsugning - Härryda - Rörinspektion Byggnad - Härryda - Rörinspektion Mark - Härryda - Torr- och Våtsugning - Lerum - Högtryckspolning och Slamsugning - Lerum - Rörinspektion Byggnad - Lerum - Rörinspektion Mark - Lerum - Torr- och Våtsugning - Partille - Högtryckspolning och Slamsugning - Partille - Rörinspektion Byggnad - Partille - Rörinspektion Mark - Partille - Torr- och Våtsugning - Tjörn - Högtryckspolning och Slamsugning - Tjörn - Rörinspektion Byggnad - Tjörn - Rörinspektion Mark - Tjörn - Torr- och Våtsugning - Öckerö - Högtryckspolning och Slamsugning	Byggföretagen	Unionen, Sveriges Ingenjörer, Ledarna	
Byggavtalet - arbetaravtalet	Bygg och fastighetstjänster Hyra av bygg- och anläggningsmaskiner samt bodar - för tillfälliga behov Hyra av entreprenadmaskiner med förare Hyra av fordon för anläggningstransporter med förare Högtryckspolning och Slamsugning, Torr och Våtsug samt Rörinspektion - Göteborg - Högtryckspolning och Slamsugning - Göteborg - Rörinspektion Byggnad - Göteborg - Rörinspektion Mark - Göteborg - Torr- och Våtsugning - Härryda - Högtryckspolning och Slamsugning - Härryda - Rörinspektion Byggnad - Härryda - Rörinspektion Mark	Byggföretagen	Byggnads	
Pilöt- och ventilationsavtalet	Bygg och fastighetstjänster, takarbeten, fasadarbeten (ej specifikt i lista Ramavtalsområden)	Pilöt- och Ventföretagen, Föreningen Installsatörföretagen, Maskinentreprenörerna, Glad	Unionen	
Kollektivavtal BAO	Banktjänster - betalningsförmedling	BAO	Akavia (fd Jusek), Civilekonomerna, Sveriges ingengjörörer	
Bemanningsavtalet	Inhyming av personal	Kompetensföretagen	LO-förbunden	
Tjänstemanna- och arbetsledaravtal	Elenergi/el-material/fuskällor	Teknigrossisternas arbetsgivarförbund	Unionen/ledarna/Sveriges Ingenjörer	
Tjänstemannaavtalet för grafisk industri	?	Grafiska företagens förbund	Unionen/ledarna/Sveriges Ingenjörer, G5-facket	
Vård/Behandling/omsorg	Behandlingshem för medarbetare vid beroende eller missbruk - Behandlingshem - Öppenvård Behandlingsinsatser för personer med missbruk- och beroendeproblematid - Arbetskooperativ Behandlingsinsatser för personer med missbruk- och beroendeproblematid - Försträkt familjehemsvård för vuxna personer från 21 år Behandlingsinsatser för personer med missbruk- och beroendeproblematid - Öppenvård Förstagshälsa - Område 1 Stadens övriga förvaltningar samt Öckerö - Område 2 Aldre samt vård- och omsorgsnämnden - Område 3 Nämnden för funktionsstöd och samtliga Socialnämnder - Område 4 Grundskolenämnden och Utbildningsnämnden - Område 6 Stadens bolag samt samverkanspartner (ej Öckerö) Förtagsshälsa - HLR och första hjälpen utbildning Förtroendetandläkare HVB för ensamplacerade barn och unga mellan 0-20 år HVB för familjer med barn och unga mellan 0-17 år Handledning i yrkesutövningen - Område Funktionshinder - Område IFO (Individ och familjeomsorg) - Område Utbildning/Skola - Område Aldreomsorg Hospiceplatser Inhyming Skolläkare - A. Skolläkare Grundskola	Vårdffg Almega	Vision/vårdförb/akademikerf	
Aldreomsorg	Bransch: Aldreomsorg Förstagshälsa - Område 2 Aldre samt vård- och omsorgsnämnden Handledning i yrkesutövningen - Område Aldreomsorg Hospiceplatser Inhyming personal - Socialtjänst Korttidsboende för personer med funktionsnedsättning - Fysiska funktionsnedsättningar Psyksiska funktionsnedsättningar Korttidsplatser för äldre Korttidsvistelse för personer med funktionsnedsättning - Korttidshem	Vårdffg Almega	Vision/vårdförbunden/akademikerförbunden	

Kollektivavtalsanalys, Bilaga A						
KOLLEKTIVAVTAL			KOLLEKTIVAVTAL			
Namn på kollektivavtal	Anställning	Arbetstid	Lön	Frånvaro (sjukfrånvaro, semester, föräldraledighet)	Tjänstledighet/Permission	Arbetsmiljö
Byggavtalet - tjänstemannaavtalet	Utöver lagkrav: - Tillägg: Vistidsanställning enl överenskommelse blir tillvidare först efter 24 mån anställning under fem år	Utöver lagkrav: 36-40t arbetsvecka Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: Föräldraledighetstillägg Tillägg: -	Utöver lagkrav: Permission i särskilda fall tex hastigt påkomna sjukdomsfall anhörig samt anhörigs frånfälle etc. Tjänstledighet enligt överenskommelse möjlig Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Ja
Byggavtalet - arbetaravtalet	Utöver lagkrav: - Tillägg: Vistidsanställning 6 månader, provanställning	Utöver lagkrav: 34-40 tim vecka Tillägg: -	Utöver lagkrav: 2023 - 2024 1475 - 1228 / månad Grundlön 2023 - 2024, 31581 - 32799	Utöver lagkrav: Semester enl lag Föräldraledighetstillägg Tillägg: -	Utöver lagkrav: Permission i särskilda fall tex hastigt påkomna sjukdomsfall anhörig i tjänstemans familj samt anhörigs frånfälle etc. Tjänstledighet enligt överenskommelse möjlig Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Ja -
Påst- och ventilationsavtalet	Utöver lagkrav: - Tillägg: Vistidsanställning enl överenskommelse blir tillvidare först efter 24 mån anställning under fem år	Utöver lagkrav: 36-40t arbetsvecka Tillägg: -	Utöver lagkrav: Lågstalön (i gamla avtalet) Tillägg: -	Utöver lagkrav: 25, 28 el 30 dagars semester Föräldraledighetstillägg Tillägg: -	Utöver lagkrav: Permission i särskilda fall tex hastigt påkomna sjukdomsfall anhörig i tjänstemans familj samt anhörigs frånfälle etc. Tjänstledighet enligt överenskommelse möjlig Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -
Kollektivavtal BAO	Utöver lagkrav: - Tillägg: Vistidsanställning enl överenskommelse blir tillvidare först efter 18 mån anställning under fem år	Utöver lagkrav: 38,5t arbetsvecka Tillägg: -	Utöver lagkrav: 2023: 4,1%, 2024: 3,1 % Lågstalön höjs med 1350kr 2023 Tillägg: -	Utöver lagkrav: 27 dgr semester samt möjlighet till ytterligare tre dgr efter överenskommelse Föräldraledighetstillägg Tillägg: -	Utöver lagkrav: Rätt till tji vid barns födelse, övr tji enligt överenskommelse Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Skrivning om säkerhet och fysisk arbetsmiljö
Bemanningsavtalet	Utöver lagkrav: - Tillägg: Avtal om vistid 6-12 mån	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: Föräldraledighetstillägg Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -
Tjänstemanna- och arbetsledaravtal	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: 36-40t arbetsvecka Tillägg: -	Utöver lagkrav: Lågstalön 2023: 19825-23053, 2024: 20440-23768 2023: 3,9%, 2024: 3,1% Tillägg: -	Utöver lagkrav: 25-30 dagar semester Föräldraledighetstillägg Tillägg: -	Utöver lagkrav: Permission i särskilda fall tex hastigt påkomna sjukdomsfall anhörig samt anhörigs frånfälle etc. Tji enligt överenskommelse Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -
Tjänstemannaavtalet för grafisk industri	Utöver lagkrav: - Tillägg: Avtal om vistid	Utöver lagkrav: 36-40t arbetsvecka Tillägg: -	Utöver lagkrav: Ligsta höjning 2023: 700 kr, 2024: 525 kr Lågstalön 2023: 20381-21711, 2024: 21013-22384 Tillägg: -	Utöver lagkrav: Semester 25-30 dgr Föräldraledighetstillägg Tillägg: -	Utöver lagkrav: Permission i särskilda fall tex hastigt påkomna sjukdomsfall anhörig samt anhörigs frånfälle etc. Tji enligt överenskommelse Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Väl utvecklat i avtal (!)
Vård/Behandling/omsorg	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: 37 timmar arbetstid/vecka Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: Möjlighet att förhandla om fler semesterdagar Föräldraledighetstillägg Tillägg: -	Utöver lagkrav: Ja, avseende både tjänstledighet och permission Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -
Äldreomsorg	Utöver lagkrav: - Tillägg: Vistidsanställning ok i över 24 månader (utan att det automatiskt blir en tillvidare anst.)	Utöver lagkrav: 36-40t arbetsvecka Tillägg: -	Utöver lagkrav: Ökning 2023: 11.56kr, 2024: 995kr Lågstalön 2023:21297-24013, 2024: 22000-24805 Tillägg: -	Utöver lagkrav: 25-32 dgr semester Föräldraledighetstillägg Tillägg: -	Utöver lagkrav: Permission i särskilda fall tex hastigt påkomna sjukdomsfall anhörig samt anhörigs frånfälle etc. Tji enligt överenskommelse Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -

Kollektivavtalsanalys, Bilaga A							
KOLLEKTIVAVTAL		Huvudområden					
Namn på kollektivavtal	Jämställdhet/Mångfald	Anställningens upphörande (1 mån uppsägningstid enligt LAS)	Omställningsstöd/Kompetens	Försäkringar	Regler om förhandling och fackligt arbete (Förtroendemannalagen)	Meddelandefrihet	
Byggavtalet - tjänstemannaavtalet	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: Vid 10 års anställning och min 55 år förlängs uppsägningstiden med 6 mån Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Kompetensutveckling	Utöver lagkrav: ITP Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Skrivning om lojalitet och diskretion finns	
Byggavtalet - arbetaravtalet	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Kompetensutveckling, Omställningsavtal	Utöver lagkrav: TGL, AGS, TFA, FPT Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Skrivning om lojalitet och diskretion finns	
Plåt- och ventilationsavtalet	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: Vid 10 års anställning och min 55 år förlängs uppsägningstiden med 6 mån Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Kompetensutveckling	Utöver lagkrav: TGL, ITP Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Skrivning om lojalitet och diskretion finns	
Kollektivavtal BAO	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: Vid min 55 år förlängs uppsägningstiden med 6 mån, (10 års anställning e) krav) Tillägg: -	Utöver lagkrav: Omställningsförsäkring - Tillägg: Avtal med trygghetsfonden	Utöver lagkrav: ? Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	
Bemanningsavtalet	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Kompetensutveckling	Utöver lagkrav: Avtal om pension, TGL, AGB (avgångsförsäkring), AGS, TFA, FPT Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	
Tjänstemanna- och arbetsledaravtal	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: Vid 10 års sammanhängande anställning och min 55 år förlängs uppsägningstiden med 6 mån Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Huvudavtal omställning och trygghet Gemensamma riktlinjer för kompetensutveckling	Utöver lagkrav: ITP, TIP-G, TGL, TFA Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	
Tjänstemannaavtalet för grafisk industri	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: Vid 10 års anställning och min 55 år förlängs uppsägningstiden med 6 mån Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Kompetensutveckling	Utöver lagkrav: ITP, ITP-G (gruppliv) Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Skrivelse om lojalitet	
Vård/BehandlingOmsorg	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: Längre uppsägningstid Tillägg: -	Utöver lagkrav: Omställningsavtalet (TRR) ... om inte kollektivavtalsparterna i det ekslida fallet överenskommit om annat. Tillägg: -	Utöver lagkrav: ITP Tjänstegrupplicensförsäkring (TGL) Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) Omställningsavtalet (TRR) ... om inte kollektivavtalsparterna i det ekslida fallet överenskommit om annat. Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	
Äldreomsorg	Utöver lagkrav: Vid 10 års anställning och min 55 år förlängs uppsägningstiden med 6 mån Tillägg: -	Utöver lagkrav: Vid 10 års anställning och min 55 år förlängs uppsägningstiden med 6 mån Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Plan för omställning	Utöver lagkrav: TRR, ITP, TGL, TFA Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Kan ta statliga och kommunala fackliga uppdrag	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	

KOLLEKTIVAVTAL	Förvaltningens Ramavtal	KOLLEKTIVAVTAL	
Namn på kollektivavtal	RAMAVTALSområden	Arbetsgivare	Fackförbund
Revision och konsultavtalet	Inhyming av personal ek/inkasso/juridiska tjänster	Tjänsteföretagen (Almega)	Unionen, Akademikerförbunden
Tjänstemannaavtalet	Litteratur/media och kommunikationstjänster	Tjänsteföretagen Medieföretagen	Akademikerförbunden, Unionen,
Tjänstemän inom näringslivet	Drivmedel från pump	Fremia	akademikerförbunden, unionen, ledama
Handels tjänstemannaavtal	Detaljhandel	Svensk Handel	Akademikerförbunden, Unionen
Innovationsavtalet	Arkitekt/Ingenjörers tjänster	Almega Innovationsföretagen	Svergies ingengjörer, Sveriges arkitekter, unionen
Tech-Sverige Telekom	Konsulter IT och Data med underubniker	Almega Tech Sverige	Svergies ingengjörer, Akavia, Unionen, SEXO, Ledarna
Tjänstemannaavtal - Utveckling och tjänster	Konsulttjänster	Almega tjänsteförbunden	svergies ingengjörer, unionen, ledama
Fastigheter tjänstemannaavtal	Fastigheter	Almega tjänsteförbunden	svergies ingengjörer, unionen, ledama, SEXO
Teknikavtalet	Tekniktjänster	Teknikarbetsgivarna	svergies ingengjörer, unionen, ledama
Juristavtalet	Juridiska tjänster - Allmän Fastighetsrätt och Speciell Fastighetsrätt - Associationsrätt och Finansrätt - Entreprenadrätt - Fullservice Affärsjuridik - IT-rätt och Immaterialrätt Organisation - Miljörätt - Offentlig rätt, Upphandlingsrätt och Konkurrensrätt - Skatterätt Juridiska tjänster- Skoljuridik och Socialrätt - Skoljuridik - Socialrätt	Almega Tjänsteföretagen	Akavia

KOLLEKTIVAVTAL				KOLLEKTIVAVTAL		
Namn på kollektivavtal	Anställning	Arbets tid	Lön	Frånvaro (sjukfrånvaro, semester, föräldraledighet)	Tjänstledighet/Permission	Arbetsmiljö
Revision och konsultavtalet	Utöver lagkrav: - Tillägg: Visstidsanställning kan vara kortare än 7 dgr	Utöver lagkrav: 36-40t arbetsvecka Tillägg: -	Utöver lagkrav: 2023: 4,1%, 2024: 3,1% Lågstalön 2023: 20081-23054, 2024: 20704-23769 Tillägg: -	Utöver lagkrav: Semester 25-30 dgr Föräldraledighetstillägg Tillägg: -	Utöver lagkrav: Permission i särskilda fall tex hastigt påkomna sjukdomsfall anhörig samt anhörigs frånfälle etc. Tjänstledighet enligt överenskommelse Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Arbetsmiljöavtal finns
Tjänstemannaavtalet	Utöver lagkrav: - Tillägg: Avtalad visstidsanställning upp tom 36 mån, sen övergår den till tillsvidareanställning	Utöver lagkrav: 36-40t arbetsvecka Tillägg: -	Utöver lagkrav: Över 24 mån (2023-2024) tot 7,4% Tillägg: -	Utöver lagkrav: Semester 25-30 dgr Föräldraledighetstillägg Tillägg: -	Utöver lagkrav: Permission i särskilda fall tex hastigt påkomna sjukdomsfall anhörig samt anhörigs frånfälle etc. Tji enligt överenskommelse Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -
Tjänstemän inom näringslivet	Utöver lagkrav: - Tillägg: Visstidsanställning enligt överenskommelse	Utöver lagkrav: 36-40t arbetsvecka Tillägg: -	Utöver lagkrav: Löneavtal 7,4% under 2023 och 2024 Tillägg: -	Utöver lagkrav: 25-30 dgr semester Föräldraledighetstillägg Tillägg: -	Utöver lagkrav: Permission i särskilda fall tex hastigt påkomna sjukdomsfall anhörig samt anhörigs frånfälle etc. Tji enligt överenskommelse Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Riktlinjer avseende arbetsmiljö
Handelsns tjänstemannaavtal	Utöver lagkrav: - Tillägg: Vistid minst 7 dagar Visstidsanställning under sammanlagt 36 mån under fem år övergår till tillsvidareanställning	Utöver lagkrav: 36-40t arbetsvecka Tillägg: -	Utöver lagkrav: 2023: 3,9%, 2024: 3,1%, men med minihöjning 2023: 625kr, 2024: 500kr Lågstalöner 2023/2024: 20498-23230 Tillägg: -	Utöver lagkrav: 25-30 dgr semester Föräldraledighetstillägg Tillägg: -	Utöver lagkrav: Permission i särskilda fall tex hastigt påkomna sjukdomsfall anhörig samt anhörigs frånfälle etc. Tji enligt överenskommelse Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Arbetsmiljöavtal finns
Innovationsavtalet	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: 36-40 tim/vecka Tillägg: -	Utöver lagkrav: Löneavtal 7,4% under 2023 och 2024 Tillägg: -	Utöver lagkrav: 25 dgr eller enligt enl överenskommelse Tillägg: -	Utöver lagkrav: Rätt till permission vid nära andrögs död eller hastigt påkommande sjukdom Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -
Tech-Sverige Telekom	Utöver lagkrav: - Tillägg: Vistid minst 7 dagar (samt uttrycklig skrivning att korta visstidsanställningar inte får sättas i system/missbrukas) Visstidsanställning under sammanlagt 36 mån under fem år övergår till tillsvidareanställning	Utöver lagkrav: 36-40t arbetsvecka Tillägg: -	Utöver lagkrav: 2023: 4,1%, 2024: 3,1% Lågstalön 2023/2024: 20813-22730 Tillägg: -	Utöver lagkrav: 25-30 dgr semester Föräldraledighetstillägg Tillägg: -	Utöver lagkrav: Permission i särskilda fall tex hastigt påkomna sjukdomsfall anhörig samt anhörigs frånfälle etc. Tji enligt överenskommelse Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -
Tjänstemannaavtal - Utveckling och tjänster	Utöver lagkrav: - Tillägg: Minst 7 dgr visstidsanställning Visstidsanställning enligt överenskommelse blir tillsvidare först efter 36 mån under fem år	Utöver lagkrav: 36-40t arbetsvecka Tillägg: -	Utöver lagkrav: 2023:4,1%, 2024: 3,1% Lågstalön 2023: 20918-22006, 2024: 21566-22685 Tillägg: -	Utöver lagkrav: 25-30 dgr semester Föräldraledighetstillägg Tillägg: -	Utöver lagkrav: Tjänstledighet enligt överenskommelse Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -
Fastigheter tjänstemannaavtal	Utöver lagkrav: - Tillägg: Ej enligt nya regler om särskild visstidsanställning	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: Lågstalön (höjs med 1350kr i nya avtalet) Tillägg: Nya avtalet löper under 24 mån (2023-2024) och har ett avtalsvärde 7,4%	Utöver lagkrav: Möjlighet till egen överenskommelse om 5 extra dagar semester Föräldraledighetstillägg Tillägg: -	Utöver lagkrav: Permission för enskilda angelägenheter, ex nära bortgång, samt egen 50-årsdag och eget bröllop Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Ja
Teknikavtalet	Utöver lagkrav: - Tillägg: Visstidsanställning avgörs lokalt, förhandlas vid vart tillfälle	Utöver lagkrav: 34-40t arbetsvecka, 34t aver nattarbete Tillägg: -	Utöver lagkrav: 2023: 3,9%, 2024: 3,11% Lågstalön 2023: 21865, 2024: 22543 Tillägg: -	Utöver lagkrav: 25-30 dgr semester Föräldraledighetstillägg Tillägg: -	Utöver lagkrav: Permission i särskilda fall tex hastigt påkomna sjukdomsfall anhörig samt anhörigs frånfälle etc. Tji enligt överenskommelse Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Arbetsmiljöavtal finns
Juristavtalet	Utöver lagkrav: - Tillägg: Ett avtal om visstid ska omfatta minst 7 dgr, om parterna inte kommer överens om annat.	Utöver lagkrav: - Tillägg: Dessa jurister (Advokat- och Juristbyråer) undantas från arbetstidslagen. Högst 100t ÖT/år.	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: Möjlighet att förhandla om fler semesterdagar Tillägg: -	Utöver lagkrav: Rätt till permission (Ann: Permission styrs utestående i kollektivavtal. Det finns ingen lagbestämmelse om p). Möjlighet till förhandling om tjänstledighet utöver lagstadgad Tillägg: -	Utöver lagkrav: Rätt till tji för offentliga uppdrag Tillägg: -

KOLLEKTIVAVTAL		Huvudområden				
Namn på kollektivavtal	Jämställdhet/Mångfald	Anställningens upphörande (1 mån uppsägningstid enligt LAS)	Omställningsstöd/Kompetens	Försäkringar	Regler om förhandling och fackligt arbete (Förtroendemannalagen)	Meddelandefrihet
Revision och konsultavtalet	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: Vid 10 års anställning och min 55 år förlängs uppsägningstiden med 6 mån Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Kompetensutvecklingsavtal finns (välskrivet!) Omställningsavtal finns	Utöver lagkrav: TRR, ITP och flexpension, TFA, TGL Tillägg: -	Utöver lagkrav: Kan ta statliga och kommunala fackliga uppdrag Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Skrivning om lojalitet finns
Tjänstemannaavtalet	Utöver lagkrav: - Tillägg: Jämställdhet ingår i kompetensutvecklings-planen	Utöver lagkrav: Vid 10 års anställning och min 55 år förlängs uppsägningstiden med 6 mån Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Plan för kompetensutveckling (välskrivet!)	Utöver lagkrav: ITP samt flexpension, TGL, TFA Tillägg: -	Utöver lagkrav: Kan ta statliga och kommunala fackliga uppdra Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Skrivning om lojalitet
Tjänstemän inom näringslivet	Utöver lagkrav: - Tillägg: Skrivelse för likabehandling samt om diskrimineringsgrunderna	Utöver lagkrav: Tillägg i uppsägningstid för 55 års ålder + 10 års anst = förlängas med 6 mån Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Omställningsavtal KOMpetensutvecklingsavtal	Utöver lagkrav: TRR, KTP-lösning, ITP, TFA, TGL Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Skrivning om lojalitet
Handelsns tjänstemannaavtal	Utöver lagkrav: - Tillägg: Jämställdhet ingår i kompetensutvecklingsplanen	Utöver lagkrav: Vid 10 års anställning och min 55 år förlängs uppsägningstiden med 6 mån Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Kompetensutvecklingsplan Skrivelse om omställning	Utöver lagkrav: ITP, TGL, TFA Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Skrivelse om lojalitet
Innovationsavtalet	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: Tillägg i uppsägningstid för 55 års ålder+ 10 års anst = förlängas med 6 mån Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: Flexpension i tjänsteföretag Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -
Tech-Sverige Telekom	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: Vid 10 års anställning och min 55 år förlängs uppsägningstiden med 6 mån Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: ITP samt flexpension, TFA, TGL Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -
Tjänstemannaavtal - Utveckling och tjänster	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: Vid 10 års anställning och min 55 år förlängs uppsägningstiden med 6 mån Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Plan för kompetensutveckling	Utöver lagkrav: ITP samt flexpension, TFA, TGL Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Kan ta statliga och kommunala fackliga uppdrag	Utöver lagkrav: - Tillägg: Skrivning om lojalitet
Fastigheter tjänstemannaavtal	Utöver lagkrav: - Tillägg: Ja	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Kompetensutveckling	Utöver lagkrav: ITP och möjlighet till flexpension Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -
Teknikavtalet	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: Vid 10 års anställning och min 55 år förlängs uppsägningstiden med 6 mån Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Kompetensutveckling, inkl skrivning om personligt utveckling för medarbetarna Omställningsöverenskommelse, välutvecklad	Utöver lagkrav: ITP, TFA, TGL Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Skrivelse om lojalitet
Juristavtalet	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: Arbetsgivarens uppsägning: 1-12 mån Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: ITP och möjlighet till flexpension Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -

KOLLEKTIVAVTAL	Förvaltningens Ramavtal	KOLLEKTIVAVTAL	
Namn på kollektivavtal	RAMAVTALSområden	Arbetsgivare	Fackförbund
Serviceföretagen tjänstemannaavtal	FM-tjänster, Sanering, Hemservice, Städföretag Lokalvårdstjänster Förnyad konkurrensutsättning enligt instruktion Lokalvårdstjänster -Delområde Centrum -Delområde Hisingen -Delområde Nordost -Delområde Sydväst	Almega tjänsteförbunden	Ledarna, unionen
Städningsarbete i egen regi	Lokalvård Städning Lokalvårdstjänster -Delområde Centrum -Delområde Hisingen -Delområde Nordost -Delområde Sydväst	Fremia	Fastighetsanställdas förbund
Livsmedelsavtalet	Livsmedel - Grossist Livsmedel - Inköp av livsmedel med kort hållbarhet - Inköp av livsmedel med kort hållbarhet av partier på hel, halv eller kvartspall - Inköp av livsmedel med kort hållbarhet i enstaka förpackningar Livsmedel Café och konditorisortiment för avhämtning Livsmedel Konsumentförpackningar Livsmedel Matbröd och kaffebröd Livsmedel Mejerivaror Livsmedel Varugrupp - Färsk fisk Livsmedel Varugrupp - Färsk frukt, grönsaker, rotfrukter och potatis, bearbetade och obearbetade Kylida matportioner Alkoholhaltiga drycker - Vin - Öl, cider och sprit	Livsmedelsföretagen	Unionen, Sveriges ingenjörer, Ledarna
Säkerhetsföretagens tjänstemannaavtal	Larm och bevakning	Almega, säkerhetsföretagen	Ledarna, unionen
Skogbruk tjänstemän	Arbörstjänster	Gröna Arbetsgivare	Naturvetarna, Sveriges ingenjörer, Unionen, Ledarna
HÖKT (Huvudavtal om lön och allmänna anställningsvillkor)	Tandläkare, tandhygienist, psykologer mm	SKR-Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona	AkademikerAlliansen och anslutna riksorganisationer
AB20	Anställda hos kommuner och regioner, församlingar	SKR-Sveriges Kommuner och Regioner	Vision
IT-avtalet	IT-konsulter, IT-tjänster	Almega	Unionen
Idella och Ideburna organisationer	Fastigheter	Arbetsgivaralliansen	Fastighetsanställdas förbund
Idella och Ideburna organisationer	Tjänstemän	Arbetsgivaralliansen	Unionen, Sveriges ingenjörer, Ledarna, akademikerförbunden
Trossamfund och Ekumeniska organisationer	Tjänstemän	Arbetsgivaralliansen	Visionen Akademikerförbunden Ledarna Kommunal
K-avtalet	Fastigheter	Kommunala företagens arbetsgivarorganisation	Vision, Ledarna, Akademikeralliansen, Fastighetsanställdas förbund, Kommunal (ev fler)

KOLLEKTIVAVTAL		KOLLEKTIVAVTAL				
Namn på kollektivavtal	Anställning	Arbets tid	Lön	Frånvaro (sjukfrånvaro, semester, föräldraledighet)	Tjänstledighet/Permission	Arbetsmiljö
Serviceföretagen tjänstemannaavtal	Utöver lagkrav: - Tillägg: Visstidsanställning enl överenskommelse blir tillsvidare först efter 24 mån anställning under fem år, gäller även vikarier	Utöver lagkrav: 35-40t arbetsvecka Tillägg: -	Utöver lagkrav: För 2023 4,1%, 2024 3,1% Lågstalön 2055 (2023), 21503 (2024), om inte lokala parter enas om annat Tillägg: -	Utöver lagkrav: Möjlighet till semester 25-30 dgr Tillägg: -	Utöver lagkrav: Permission vid nära anhörigs frånfälle Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -
Stådningsarbete i egen regi	Utöver lagkrav: - Tillägg: Vistid övergår i tillsvidareanställning efter 24 under 5 år	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: Lågstalöner 2021: 144-147kr, 2022: 148-151kr (timpenning) Tillägg: Anställningstidstillägg på timpenning	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: Permission generös, inkl resdagat tor vid en "händelse" Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -
Livsmedelsavtalet	Utöver lagkrav: Vistid övergår i tillsvidareanställning efter 12 under 3(!) år Tillägg: -	Utöver lagkrav: 36-40t arbetsvecka Tillägg: -	Utöver lagkrav: 2023-2025: 7,0% Lågstalön 2023: 21927, 2024: 22607 Tillägg: -	Utöver lagkrav: 25-30 dgr semester Föräldraledighetstillägg Tillägg: -	Utöver lagkrav: Permission i särskilda fall tex hastigt påkomna sjukdomsfall anhörig samt anhörigs frånfälle etc. Tji enligt överenskommelse Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Arbetsmiljöavtal finns, med fokus på OSA(!)
Säkerhetsföretagens tjänstemannaavtal	Utöver lagkrav: - Tillägg: Visstidsanställning min 7dgr, får ej missbrukas (står uttryckligt)	Utöver lagkrav: 36-40t arbetsvecka Tillägg: -	Utöver lagkrav: 2023: 4,1%, 2024: 3,2% Lågstalön 2023: 19681-23108, 2024: 20291-23824 Tillägg: -	Utöver lagkrav: 25-30 dgr semester Tillägg: -	Utöver lagkrav: Permission i särskilda fall tex hastigt påkomna sjukdomsfall anhörig samt anhörigs frånfälle etc. Tji enligt överenskommelse Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Arbetsmiljöavtal finns
Skogbruk tjänstemän	Utöver lagkrav: - Tillägg: Överenskommelse om visstidsanställning	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: lön 3,9% 2023 lön 3,1% 2024 minimilön 21 866 2023 minimilön 22 544 2024 Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Undantag från lagen genom överenskommelse	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -
HÖKT (Huvudsavtal om lön och allmänna anställningsvillkor)	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: Lägre arbetstid ca 1 timme. Tillägg: -	Utöver lagkrav: Minimilöner utifrån ålder Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -
AB20	Utöver lagkrav: - Tillägg: Möjlighet till visstidsanställn upp till 4 år. Ej vid projekt.	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: Sem 25-32 dgr beroende på anstid, Föräldrapenningstillägg upp till 180 dgr eller om barnet är 24 mån. Tillägg: -	Utöver lagkrav: Tji, för enskilda angelägenheter, ex nära bortgång. Tji för offentligt arbete/anställn Tillägg: -	Utöver lagkrav: Omställningsavtal Arbetsgivaralliansen - PTK Tillägg: -
IT-avtalet	Utöver lagkrav: - Tillägg: Visstidsanställn kan avtalas över 12 mån	Utöver lagkrav: För underjordssarbete 36-40 tim Tillägg: -	Utöver lagkrav: 22047-22730 i minimilön Tillägg: -	Utöver lagkrav: 25,28 eller 30 dgr semester Föräldraers i 30 dagar om anst längre än 1 år. Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -
Idella och ideburna organisationer	Utöver lagkrav: - Tillägg: Avtal om viss tid vid volontärt eller diakonalt arbete	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: 2023 - 1167 kr 2024 - 978 kr Tillägg: -	Utöver lagkrav: 25 - 30 dagar Föräldrapenningstillägg enl FPT Tillägg: -	Utöver lagkrav: Möjlighet till permission vid nära anhörigs frånfälle Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -
Idella och ideburna organisationer	Utöver lagkrav: - Tillägg: Avtal om viss tid vid volontärt eller diakonalt arbete	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: 4,1 % för 2023 3,3 % för 2024 Minimilön 23 852 fr o m 2023-05 och 24 591 from 2024-05 Tillägg: -	Utöver lagkrav: 25-30 dagar Föräldrapenningstillägg enl FPT Tillägg: -	Utöver lagkrav: Möjlighet till permission vid nära anhörigs frånfälle Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -
Trossamfund och Ekumeniska organisationer	Utöver lagkrav: - Tillägg: Andra villkor vid särskilda befattningar	Utöver lagkrav: Förtroendearbets tid 38,25 tim/vecka Reglerad arbetstid enl LAS Tillägg: -	Utöver lagkrav: Lönerrevision 2,3% Lägsta lön 21 273 kr Tillägg: -	Utöver lagkrav: Reglerad arbetstid 25-32 dgr Förtroendearbets tid 30-33 dgr Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -
K-avtalet	Utöver lagkrav: - Tillägg: Visstidsanställning övergår till tillsvidare först efter 18 mån anställning under fem år	Utöver lagkrav: 34-40t arbetsvecka Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: Semester 25-32 dgr beroende på ålder och anställningsår Föräldraledighetstillägg Tillägg: -	Utöver lagkrav: Ledig med lön upp till 10 dgr vid enskild angelägenhet (nära anhörigs svåra sjukdom, bortgång, begravning, urnsättning etc) Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -

KOLLEKTIVAVTAL	Huvudområden					
Namn på kollektivavtal	Jämställdhet/Mångfald	Anställningens upphörande (1 mån uppsägningstid enligt LAS)	Omställningsstöd/Kompetens	Försäkringar	Regler om förhandling och fackligt arbete (Förtroendemannalagen)	Meddelandefrihet
Serviceföretagen tjänstemannaavtal	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: Vid 10 års anställning och min 55 år förlängs uppsägningstiden med 6 mån Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Plan för kompetensutveckling	Utöver lagkrav: ITP samt möjlighet till flexpension Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -
Städningsarbete i egen regi	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Omställningsavtal	Utöver lagkrav: TGL, AGS, TFA, FPT Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -
Livsmedelsavtalet	Utöver lagkrav: - Tillägg: Central jämställdhetsavtal som ska tillämpas lokalt	Utöver lagkrav: Vid 10 års anställning och min 55 år förlängs uppsägningstiden med 6 mån Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Omställningsavtal	Utöver lagkrav: ITP, TGL, TFA, TRR Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -
Säkerhetsföretagens tjänstemannaavtal	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: Vid 10 års anställning och min 55 år förlängs uppsägningstiden med 6 mån Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Kompetensutvecklingsavtal finns	Utöver lagkrav: ITP samt flexpension, TGL, TFA Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -
Skogbruk tjänstemän	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: 1-6 månader från arbetsgivarens sida samt Tillägg för 55 års ålder+ 10 års anst = förlängas med 6 mån Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: ITP-planen Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -
HÖKT (Huvudavtal om lön och allmänna anställningsvillkor)	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: Längre uppsägn tid från arbgivaren, 6 mån fr o m 12 mån anst. Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -
AB20	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: Från arbetsgivarens sida 1 mån och därefter 6 mån vid 12 mån anst, 3 mån från arbetstags sida Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: AGS-KL (avtalsgruppsjukförsäkr), TFA-KL (trygghet vid arbetsskada), TGL-KL (NjöstegruppLiv) Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -
IT-avtalet	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: Tillägg för 55 års ålder+ 10 års anst = förlängas med 6 mån Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: ITP och flexpension Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -
Idella och ideburna organisationer	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: Tillägg för 55 års ålder+ 10 års anst = förlängas med 6 mån Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -
Idella och ideburna organisationer	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -
Trossamfund och Ekumeniska organisationer	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: Tillägg för 55 års ålder+ 10 års anst = förlängas med 6 mån Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -
K-avtalet	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Möjlighet att träffa annan överenskommetse än LAS	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: TFA, TGL, AGS, TRR Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -

KOLLEKTIVAVTAL	Förvaltningens Ramavtal	KOLLEKTIVAVTAL	
Namn på kollektivavtal	RAMAVTALSområden	Arbetsgivare	Fackförbund
Installationsavtalet	Bygg och fastighetstjänster, diverse installationstjänster tex El, Ventilation, Värme och Sanitet, Styr och Regler, Kyla etc. Högtrycksspolning och Slamsugning, Torr och Våtsug samt Rörinspektion - Göteborg - Högtrycksspolning och Slamsugning - Göteborg - Rörinspektion Byggnad - Göteborg - Rörinspektion Mark - Göteborg - Torr- och Våtsugning - Härryda - Högtrycksspolning och Slamsugning - Härryda - Rörinspektion Byggnad - Härryda - Rörinspektion Mark - Härryda - Torr- och Våtsugning - Lerum - Högtrycksspolning och Slamsugning - Lerum - Rörinspektion Byggnad - Lerum - Rörinspektion Mark - Lerum - Torr- och Våtsugning - Partille - Högtrycksspolning och Slamsugning - Partille - Rörinspektion Byggnad - Partille - Rörinspektion Mark - Partille - Torr- och Våtsugning - Tjörn - Högtrycksspolning och Slamsugning - Tjörn - Rörinspektion Byggnad - Tjörn - Rörinspektion Mark - Tjörn - Torr- och Våtsugning - Öckerö - Högtrycksspolning och Slamsugning - Öckerö - Rörinspektion Byggnad - Öckerö - Rörinspektion Mark	Installatörsföretagen	Svenska elektrikerförbundet, Unionen
Maskinföraravtalet (MFA)	Bygg och fastighetstjänster Hyra av bygg- och anläggningsmaskiner samt bodar - för tillfälliga behov Hyra av entreprenadmaskiner med förare Hyra av fordon för anläggningstransporter med förare	Maskinentreprenörerna	Seko
Glasbranschföreningen	Bygg och fastighetstjänster, diverse glas- och fönsterarbeten (ej med i lista över ramavtalsområden)	Glasbranschföreningen	Byggnads, Unionen, Sveriges Ingenjörer, Ledarna
Måleriföretagen	Bygg och fastighetstjänster, diverse måleriarbeten invändigt/utvändigt (ej med i lista över ramavtalsområden)	Måleriföretagen	Målarna, Fastigo, Unionen
Kompetensavtalet	Inhyrning av personal	Almega Kompetensföretagen	Unionen, Akademikerförbundet
Trafikavtalet BOK 20 Trafik	Ramavtal transport, flytt, magasineringstjänster, budtransport	Sobona, SKR	Allmänna kommunala verksamheter (AKV), Akademikeralliansen, Kommunal
Gröna kollektivavtalet	Trädgårdsodling och trädgårdskötsel	Gröna Arbetsgivare	Unionen, Naturvetarna, Ledarna
Innovations och kemiföretagen i Sverige (IKEM)	Transport etc.	IKEM	Sveriges Ingenjörer, Unionen, Naturvetarna
Trafikavtalet	Transport och bud, etc.	Biltrafikföretagens arbetsgivareförbund	Unionen
IT-hantverkarna	IT-tekniker	Almega tjänsteföretagen övriga tjänstemän	Unionen
K-avtalet	Fastigheter (tjänster inom dito)	Fastigo, Fastighetsbranschens arbetsgivareorganisation	Vision, Ledarna, AIF
Apoteksavtalet	Apotekstjänster, läkemedel	Almega tjänsteförbunden, Apoteksföretagen	Unionen, Sveriges Ingenjörer
SINF	Industri	SINF, Svensk Industriförening	Sveriges Ingenjörer, Ledarna

KOLLEKTIVAVTAL							KOLLEKTIVAVTAL
Namn på kollektivavtal	Anställning	Arbetstid	Lön	Frånvaro (sjukfrånvaro, semester, föräldraledighet)	Tjänstledighet/Permission	Arbetsmiljö	
Installationsavtalet	Utöver lagkrav: - Tillägg: Vistidsanställning enl överenskommelse blir tillsvidare först efter 24 mån anställning under fem år	Utöver lagkrav: 36-40t arbetsvecka Tillägg: -	Utöver lagkrav: Lågstalön (i gamla avtalet) Tillägg: -	Utöver lagkrav: 25, 28 el 30 dagars semester Föräldraledighetstillägg Tillägg: -	Utöver lagkrav: Permission i särskilda fall tex hastigt påkomna sjukdomsfall anhörig i tjänstemans familj samt anhörigs frånfälle etc. Tjänstledighet enligt överenskommelse möjlig Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	
Maskinföraravtalet (MFA)	Utöver lagkrav: - Tillägg: Vistidsanställning enl överenskommelse blir tillsvidare först efter 24 mån anställning under fem år	Utöver lagkrav: 36-40t arbetsvecka Tillägg: -	Utöver lagkrav: Lågstalön (i gamla avtalet) Tillägg: -	Utöver lagkrav: 25, 28 el 30 dagars semester Föräldraledighetstillägg Tillägg: -	Utöver lagkrav: Permission i särskilda fall tex hastigt påkomna sjukdomsfall anhörig i tjänstemans familj samt anhörigs frånfälle etc. Tjänstledighet enligt överenskommelse möjlig Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	
Glasbranschföreningen	Utöver lagkrav: - Tillägg: Vistidsanställning enl överenskommelse blir tillsvidare först efter 24 mån anställning under fem år	Utöver lagkrav: 36-40t arbetsvecka Tillägg: -	Utöver lagkrav: Lågstalön (i gamla avtalet) Tillägg: -	Utöver lagkrav: 25, 28 el 30 dagars semester Föräldraledighetstillägg Tillägg: -	Utöver lagkrav: Permission i särskilda fall tex hastigt påkomna sjukdomsfall anhörig i tjänstemans familj samt anhörigs frånfälle etc. Tjänstledighet enligt överenskommelse möjlig Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	
Målenföretagen	Utöver lagkrav: - Tillägg: Vistidsanställning enl överenskommelse blir tillsvidare först efter 24 mån anställning under fem år	Utöver lagkrav: 36-40t arbetsvecka Tillägg: -	Utöver lagkrav: Lågstalön (i gamla avtalet) Tillägg: -	Utöver lagkrav: 25, 28 el 30 dagars semester Föräldraledighetstillägg Tillägg: -	Utöver lagkrav: Permission i särskilda fall tex hastigt påkomna sjukdomsfall anhörig i tjänstemans familj samt anhörigs frånfälle etc. Tjänstledighet enligt överenskommelse möjlig Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	
Kompetensavtalet	Utöver lagkrav: - Tillägg: Vistid enligt överenskommelse	Utöver lagkrav: 36-40t arbetsvecka Tillägg: -	Utöver lagkrav: 4,1 % 2023, 3,1% 2024 Minimilön 2023: 20081-23054 2024: 20702-23607 Tillägg: -	Utöver lagkrav: Möjlighet till överenskommelse om fler semesterdagar Föräldraledighetstillägg efter ett års anställning Tillägg: -	Utöver lagkrav: Permission i särskilda fall tex hastigt påkomna sjukdomsfall anhörig samt anhörigs frånfälle etc. Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Arbetsmiljöavtal finns	
Trafikavtalet BOK 20 Trafik	Utöver lagkrav: - Tillägg: Vikariat övergår till tillsvidareanställning efter 18 mån	Utöver lagkrav: 34-40t arbetsvecka Tillägg: -	Utöver lagkrav: 2023: 4,1%, 2024: 3,3% Lågstalön 2024: 28211kr Tillägg: -	Utöver lagkrav: 25-30 dgr semester Extra sjukpenningtillägg Föräldraledighetstillägg Tillägg: -	Utöver lagkrav: Permission (kallas rätt till ledighet för enskilda angelägenheter) -std samt vid eget bröllop och vid 50årsdag etc utöver det vanliga, i upp till 10 dygn/år. Tji enligt överenskommelse Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	
Gröna kollektivavtalet	Utöver lagkrav: - Tillägg: Vistidsanställning minimum 1 mån, och högst 18 mån under 3 år.	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: +14,4624; 3,1% Lågstalön 2023: 20857-21866, 2024: 21904-22544 Tillägg: -	Utöver lagkrav: Föräldraledighetstillägg Tillägg: Semester enligt avtal	Utöver lagkrav: Permission i särskilda fall tex hastigt påkomna sjukdomsfall anhörig i tjänstemans familj samt anhörigs frånfälle etc. Tji enligt överenskommelse Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Arbetsmiljöavtal finns	
Innovations och kemiföretagen i Sverige (IKEM)	Utöver lagkrav: - Tillägg: Vistid minst 1 mån, och högst 24 mån under 3 år	Utöver lagkrav: 35-40t arbetsvecka Tillägg: Skrivning om livstidsarbetstid	Utöver lagkrav: 2023: 3,9%, 2024: 3,2% Lågstalön 20701-22631 Tillägg: -	Utöver lagkrav: 25-30 dgr semester Extra sjukpenningtillägg Föräldraledighetstillägg Tillägg: -	Utöver lagkrav: Permission i särskilda fall tex hastigt påkomna sjukdomsfall anhörig i tjänstemans familj samt anhörigs frånfälle etc. Tji enligt överenskommelse Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Arbetsmiljöavtal finns	
Trafikavtalet	Utöver lagkrav: - Tillägg: Enligt överenskommelse	Utöver lagkrav: 36-40t arbetsvecka Tillägg: -	Utöver lagkrav: 2023: 3,9%, 2024: 3,1% Lågstalön 2023: 19735-23173, 2024: 20347-23891 Tillägg: -	Utöver lagkrav: 25-30 dgr semester Föräldraledighetstillägg Tillägg: -	Utöver lagkrav: Permission i särskilda fall tex hastigt påkomna sjukdomsfall anhörig i tjänstemans familj samt anhörigs frånfälle etc. Tji enligt överenskommelse Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	
IT-hantverkarna	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: 2023: 4,1%, 2024: 3,1% Tillägg: -	Utöver lagkrav: Föräldraledighetstillägg Tillägg: -	Utöver lagkrav: Permission i särskilda fall tex hastigt påkomna sjukdomsfall anhörig i tjänstemans familj samt anhörigs frånfälle etc. Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	
K-avtalet	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: 38-40t arbetsvecka Tillägg: -	Utöver lagkrav: 2023-2024: 7,4% Tillägg: -	Utöver lagkrav: 25-32 dgr semester Extra sjukpenningtillägg Föräldraledighetstillägg Tillägg: -	Utöver lagkrav: Permission i särskilda fall tex hastigt påkomna sjukdomsfall anhörig i tjänstemans familj samt anhörigs frånfälle etc. Tji enligt överenskommelse Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	
Apoteksavtalet	Utöver lagkrav: - Tillägg: Vistid minst 7dgr Vistid övergår i tillsvidare efter tot 36 mån anställning under fem år	Utöver lagkrav: 36-40t arbetsvecka Tillägg: -	Utöver lagkrav: 2023:4,1%, 2024: 3,1% Lågstalön 2023: 20081, 2024: 20704 Tillägg: -	Utöver lagkrav: 25-30 dgr semester Extra sjukpenningtillägg Föräldraledighetstillägg Tillägg: -	Rätt till permission vid familjangelägenheter av vikt i 3 dgr. Utöver detta permission för besök avseende mammografundersökning, gynekologisk undersökning, urologisk undersökning, tandläkarundersökning samt första besök hos läkare vid sjukdom. Tji enligt överenskommelse Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	
SINF	Utöver lagkrav: - Tillägg: Vistid enligt överenskommelse Vistid övergår i tillsvidare efter tot 24 mån anställning under fem år	Utöver lagkrav: 36-40t arbetsvecka Tillägg: -	Utöver lagkrav: 2023-2024: 7,4% Tillägg: -	Utöver lagkrav: 25 dgr eller enligt överenskommelse Tillägg: -	Utöver lagkrav: Permission kan beviljas under flera dagar Tji enligt överenskommelse Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	

KOLLEKTIVAVTAL	Huvudområden					
Namn på kollektivavtal	Jämställdhet/Mångfald	Anställningens upphörande (1 mån uppsägningstid enligt LAS)	Omställningsstöd/Kompetens	Försäkringar	Regler om förhandling och fackligt arbete (Förtroendemannalagen)	Meddelandefrihet
Installationsavtalet	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: Vid 10 års anställning och min 55 år förlängs uppsägningstiden med 6 mån Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Kompetensutveckling	Utöver lagkrav: TGL, ITP Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Skrivning om lojalitet och diskretion finns
Maskinföraravtalet (MFA)	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: Vid 10 års anställning och min 55 år förlängs uppsägningstiden med 6 mån Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Kompetensutveckling	Utöver lagkrav: TGL, ITP Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Skrivning om lojalitet och diskretion finns
Glasbranschföreningen	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: Vid 10 års anställning och min 55 år förlängs uppsägningstiden med 6 mån Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Kompetensutveckling	Utöver lagkrav: TGL, ITP Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Skrivning om lojalitet och diskretion finns
Måleriföretagen	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: Vid 10 års anställning och min 55 år förlängs uppsägningstiden med 6 mån Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Kompetensutveckling	Utöver lagkrav: TGL, ITP Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Skrivning om lojalitet och diskretion finns
Kompetensavtalet	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: Vid 10 års anställning och min 55 år förlängs uppsägningstiden med 6 mån. Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Kompetensutveckling, Omställningsavtal	Utöver lagkrav: ITP samt flexpension Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Skrivning om lojalitet mot arbetsgivaren
Trafikavtalet BOK 20 Trafik	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Omställningsavtal Kompetensutvecklingsavtal	Utöver lagkrav: Tjänstepension PAKF509, TFA, AGS, TGL Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -
Gröna kollektivavtalet	Utöver lagkrav: - Tillägg: Skrivelse om likabehandling	Utöver lagkrav: Vid 10 års anställning och min 55 år förlängs uppsägningstiden med 6 mån. Tillägg: Anställda före 1998 har längre uppsägningstider än senare anställda	Utöver lagkrav: - Tillägg: Skrivning om lön kopplat till kompetensutveckling	Utöver lagkrav: ITP samt ITPK Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Skrivning om lojalitet
Innovations och kemiföretagen i Sverige (IKEM)	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: Vid 10 års anställning och min 55 år förlängs uppsägningstiden med 6 mån. Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Kompetensutvecklingsavtal Omställningsavtal	Utöver lagkrav: ITP, TGL, TFA, TRR Tillägg: -	Utöver lagkrav: Kan ta statliga och kommunala fackliga förtroendeuppdrag Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Skrivelse om lojalitet
Trafikavtalet	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: Vid 10 års anställning och min 55 år förlängs uppsägningstiden med 6 mån. Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Kompetensutvecklingsavtal	Utöver lagkrav: ITP samt flexpension Tillägg: -	Utöver lagkrav: Rätt att ta statliga och kommunala fackliga uppdrag Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Skrivelse om lojalitet
IT-hantverkarna	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: Vid 10 års anställning och min 55 år förlängs uppsägningstiden med 6 mån Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: ITP, TFA Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Skrivelse om lojalitet
K-avtalet	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: Vid 10 års anställningstid och min 50 år förlängs uppsägningstiden med 4 mån Vid 10 års anställning och min 55 år förlängs uppsägningstiden med 6 mån Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: AGE, Omställningsavtal m TRR	Utöver lagkrav: AKAP/KAP, TRR, TFA, AGS, TGL Tillägg: -	Utöver lagkrav: Rätt att ta statliga och kommunala fackliga uppdrag Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Skrivelse om lojalitet
Apoteksavtalet	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: Vid 10 års anställning och min 55 år förlängs uppsägningstiden med 6 mån Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Kompetensutvecklingsavtal	Utöver lagkrav: ITP samt flexpension, TFA, TGL Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -
SINF	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: Vid 10 års anställning och min 55 år förlängs uppsägningstiden med 6 mån Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Omställningsavtal TRR och TRS Kompetensutvecklingsavtal	Utöver lagkrav: ITP, TGL, TFA, TRR, TRS Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -

KOLLEKTIVAVTAL	Förvaltningens Ramavtal	KOLLEKTIVAVTAL	
Namn på kollektivavtal	RAMAVTALSområden	Arbetsgivare	Fackförbund
Industriarbetsgivarna	Industri	Industriarbetsgivarna SVEMEX	Unionen, Ledarna, Sveriges Ingenjörer
Vin och spritindustri	Vin och sprit, Alkoholhantering	Livsmedelsföretagen	Livsmedelsarbetareförbundet
Vatten och miljö	Miljötjänster	Sobona Kommunala företagens arbetsgivareorganisation	Akademikeralliansen, SSR, Vision, Svenska Kommunalarbetarförbundet, Svenska Transportarbetarförbundet
Besöksnäring och Kulturarv	Besöksnäring	Sobona Kommunala företagens arbetsgivareorganisation	Vision, SSR, Akademikeralliansen, Ledarna, Kommunal Teaterförbundet
Kollektivavtal/Tjänstemannaavtal TEK0	Textil och mode	Sveriges textil och modeföretag	Unionen, Ledarna, Sveriges Ingenjörer
Tjänstemannaavtal träindustrin	Träindustri, tex möbelfabrikation	Trä- och möbelföretagen	Unionen, Sveriges Ingenjörer
Avtal Energi	Energi	Sobona Kommunala företagens arbetsgivareorganisation	Akademikeralliansen, Svenska Kommunalarbetarförbundet, SEKO, AKV
Branschavtal energi	Energi	Energiföretagens arbetsgivareförening	Unionen, Ledarna, SEKO, CF
Arbetare inom civilsamhället	Ideella sektorn	Fremia	Unionen, akademikerförbunden
Kollektivavtal blivårdsanläggningar	Blivårdsanläggning	Fremia	Transportarbetareförbundet
Butikspersonal	Butikspersonal/Konsumentförening	Fremia	Handelsanställdas förbund
Café Hotell och Restaurang	Mat Café	Fremia	Hotell och restaurangfacket (HRF)
Cirkelledare och övriga ledare och lärare	Folkbildning	Fremia	Lärarnas riksförbund, Lärarförbundet, Teaterförbund

KOLLEKTIVAVTAL					KOLLEKTIVAVTAL	
Namn på kollektivavtal	Anställning	Arbetstid	Lön	Frånvaro (sjukfrånvaro, semester, föräldradighet)	Tjänstledighet/Permission	Arbetsmiljö
Industriarbetsgivarna	Utöver lagkrav: - Tillägg: Visstid övergår i tillsvidare efter tot 24 mån anställning under fem år	Utöver lagkrav: 36-40t arbetsvecka Tillägg: -	Utöver lagkrav: 2023-2024: 7,4% Lågstalön 2023: 20252-21411, 2024: 20808-22281 Tillägg: -	Utöver lagkrav: 25-30 dgr semester Extra sjukpenningtillägg Föräldradighetstillägg Tillägg: -	Utöver lagkrav: Permission i särskilda fall tex hastigt påkomna sjukdomsfall anhörig i tjänstemans familj samt anhörigs frånfälle etc. Tji eni överenskommele Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -
Vin och spritindustri	Utöver lagkrav: - Tillägg: Visstid övergår i tillsvidare efter tot 48 mån anställning under 3 år	Utöver lagkrav: 36-40t arbetsvecka Tillägg: -	Utöver lagkrav: Lågstalön finns Tillägg: -	Utöver lagkrav: Föräldradighetstillägg Tillägg: -	Utöver lagkrav: Permission i särskilda fall tex hastigt påkomna sjukdomsfall anhörig i tjänstemans familj samt anhörigs frånfälle etc. Tji eni överenskommele Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Lokala avtal om systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM
Vatten och miljö	Utöver lagkrav: - Tillägg: Visstid/vikariat övergår efter 18 mån till tillsvidareanställning	Utöver lagkrav: 36-40t arbetsvecka Tillägg: -	Utöver lagkrav: 2023: 4,1%, 2024: 3,3% Lågstalön 2023: 25720, 2024: 26850 Tillägg: -	Utöver lagkrav: 25-32 dgr semester Tillägg: Extra sjukpenningtillägg Föräldradighetstillägg Tillägg: -	Utöver lagkrav: Permission för enskilda angelägenheter upp till 10 dgr/år Tji eni överenskommele Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Avtal om samverkan och arbetsmiljö finns
Besöksnäring och Kulturavv	Utöver lagkrav: - Tillägg: Visstid övergår efter 18 mån till tillsvidareanställning	Utöver lagkrav: 36-40t arbetsvecka Tillägg: -	Utöver lagkrav: 2023: 4,1%, 2024: 3,3% Lågstalön 2023: 22180-23600, 2024: 22940-24400 Tillägg: -	Utöver lagkrav: 25-32 dgr semester Extra sjukpenningtillägg Föräldradighetstillägg Tillägg: -	Utöver lagkrav: Permission för enskilda angelägenheter upp till 1-2 dgr/år Tji eni överenskommele Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Avtal om samverkan och arbetsmiljö finns
Kollektivavtal/Tjänstemannaavtal TEK0	Utöver lagkrav: - Tillägg: Visstid övergår till tillsvidare efter 24 mån anställning under 3år	Utöver lagkrav: 35-40t arbetsvecka Tillägg: -	Utöver lagkrav: 2023: 3,9%, 2024: 3,1% Lågstalön 2023: 20534-21841, 2024: 21171-22518 Tillägg: -	Utöver lagkrav: 25-30 dgr semester Extra sjukpenningtillägg Föräldradighetstillägg Tillägg: -	Utöver lagkrav: Permission i särskilda fall tex hastigt påkomna sjukdomsfall anhörig i tjänstemans familj samt anhörigs frånfälle etc. Tji eni överenskommele Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Arbetsmiljöavtal finns
Tjänstemannaavtal träindustrin	Utöver lagkrav: - Tillägg: Avvikelse från LAS enligt ök	Utöver lagkrav: 36-40t arbetsvecka Tillägg: -	Utöver lagkrav: 2023: 3,9%, 2024: 3,1% Lågstalön 2023: 20857-21866, 2024: 21054-22544 Tillägg: -	Utöver lagkrav: 25 dgr eller enligt ök Extra sjukpenningtillägg Föräldradighetstillägg Tillägg: -	Utöver lagkrav: Permission i särskilda fall tex hastigt påkomna sjukdomsfall anhörig i tjänstemans familj samt anhörigs frånfälle etc. Tji eni överenskommele Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Arbetsmiljöavtal finns
Avtal Energi	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: 36-40t arbetsvecka Tillägg: -	Utöver lagkrav: 2023: 4,1%, 2024: 3,3% Lågstalön 28211 Tillägg: -	Utöver lagkrav: Extra sjukpenningtillägg Föräldradighetstillägg Tillägg: -	Utöver lagkrav: Permission för enskilda angelägenheter upp till 10 dgr/år Tji eni överenskommele Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -
Branschavtal energi	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: 36-40t arbetsvecka Tillägg: -	Utöver lagkrav: Lågstalön 2023: 20730-21987, 2024: 21414-22713 Tillägg: -	Utöver lagkrav: Extra sjukpenningtillägg Föräldradighetstillägg Tillägg: -	Utöver lagkrav: Permission i särskilda fall tex hastigt påkomna sjukdomsfall anhörig i tjänstemans familj samt anhörigs frånfälle etc. Tji eni överenskommele Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Arbetsmiljöavtal
Arbetare inom civilsamhället	Utöver lagkrav: - Tillägg: Visstid enligt överenskommele	Utöver lagkrav: 38-40t arbetsvecka Tillägg: -	Utöver lagkrav: Lågstalön: 20379-22962 Tillägg: -	Utöver lagkrav: 25-32 dgr semester Föräldradighetstillägg Tillägg: -	Utöver lagkrav: Permission i särskilda fall tex hastigt påkomna sjukdomsfall anhörig i tjänstemans familj samt anhörigs frånfälle etc. Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -
Kollektivavtal bilvårdsanläggningar	Utöver lagkrav: - Tillägg: Visstidsanställning får bara användas tillfälligt	Utöver lagkrav: 38-40t arbetsvecka Tillägg: -	Utöver lagkrav: Lågstalön: olika nivåer kopplat till olika roller och parametrar Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Extra sjukpenningtillägg Tillägg: -	Utöver lagkrav: Permission 3 dgr/år Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Arbetsmiljöavtal finns
Butikspersonal	Utöver lagkrav: - Tillägg: 12 mån 5 år	Utöver lagkrav: 38t arbetsvecka Tillägg: -	Utöver lagkrav: Lågstalön 2023: 24842-26468, 2024: 25827-27433 Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Extra sjukpenningtillägg Tillägg: -	Utöver lagkrav: Permission 1-3 dgr/år Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -
Café Hotell och Restaurang	Utöver lagkrav: - Tillägg: Visstid övergår i tillsvidare efter tot 24 mån anställning under fem år	Utöver lagkrav: 38-40t arbetsvecka Tillägg: -	Utöver lagkrav: Lågstalöner finns Tillägg: -	Utöver lagkrav: Föräldradighetstillägg Tillägg: -	Utöver lagkrav: Permission i särskilda fall tex hastigt påkomna sjukdomsfall anhörig i tjänstemans familj samt anhörigs frånfälle etc. Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Arbetsmiljöavtal finns
Cirkelledare och övriga ledare och lärare	Utöver lagkrav: - Tillägg: Visstid om skäl finns	Utöver lagkrav: - Tillägg: Arbets tid enl avtal	Utöver lagkrav: 2020: 1,8%, 2021: 1,8%, 2022: 1,8% Tillägg: -	Utöver lagkrav: 26 dgr semester Extra sjukpenningtillägg Föräldradighetstillägg Tillägg: -	Utöver lagkrav: Permission i särskilda fall tex hastigt påkomna sjukdomsfall anhörig i tjänstemans familj samt anhörigs frånfälle etc. Tji eni överenskommele Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Arbetsmiljöavtal finns

KOLLEKTIVAVTAL		Huvudområden				
Namn på kollektivavtal	Jämställdhet/Mångfald	Anställningens upphörande (1 mån uppsägningstid enligt LAS)	Omställningsstöd/Kompetens	Försäkringar	Regler om förhandling och fackligt arbete (Förtroendemannalagen)	Meddelandefrihet
Industriarbetsgivarna	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: Vid 10 års anställning och min 55 år förlängs uppsägningstiden med 6 mån Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: ITP Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Skrivelse om lojalitet
Vin och spritindustri	Utöver lagkrav: - Tillägg: Samverkansplan för jämställdhet	Utöver lagkrav: Längre uppsägningstider för medarbetare som är anställda före 1997 Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Omställningsförsäkring Kompetensutvecklingsavtal	Utöver lagkrav: TGL, AGS, TFA, Omställningsförsäkring Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -
Vatten och miljö	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Kompetens- och omställningsavtal (KOM-KR)	Utöver lagkrav: PAKF509, TFA, AGS, TGL, KFS Trygghetsavtal Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -
Besöksnäring och Kulturarv	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Kompetens- och omställningsavtal (KOM-KR)	Utöver lagkrav: PAKF509, TFA, AGS, TGL, KFS Trygghetsavtal Tillägg: -	Utöver lagkrav: Rätt att ta politiska uppdrag Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -
Kollektivavtal/Tjänstemannaavtal TEK0	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: Vid 10 års anställning och min 55 år förlängs uppsägningstiden med 6 mån Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Omställningsavtal samt avgångsersättning AGL Kompetensutvecklingsplan	Utöver lagkrav: ITP, TGL, TFA Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Skrivelse om lojalitet
Tjänstemannaavtal träindustrin	Utöver lagkrav: - Tillägg: Jämställdhetsavtal finns	Utöver lagkrav: Vid 10 års anställning och min 55 år förlängs uppsägningstiden med 6 mån Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Riktlinjer för kompetensutveckling	Utöver lagkrav: ITP, TGL, TFA Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Skrivelse om lojalitet
Avtal Energi	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Omställningsavtal	Utöver lagkrav: TFA, AGS, TGL Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -
Branschavtal energi	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: Vid 10 års anställning och min 55 år förlängs uppsägningstiden med 6 mån Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Kompetensutvecklingsplan Omställningsavtal m TRR	Utöver lagkrav: ITP, TRR Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -
Arbetare inom civilsamhället	Utöver lagkrav: - Tillägg: Jämställdhetsavtal finns	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Omställningsavtal finns	Utöver lagkrav: GTP, TFA, AGL, FPT, AGS Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Skrivelse om lojalitet
Kollektivavtal bilvårdsanläggningar	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Omställningsavtal finns, samt Kompetensutvecklingsavtal	Utöver lagkrav: AGS, AGL, TFA, GTP, FPT Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -
Butikspersonal	Utöver lagkrav: - Tillägg: Jämställdhetsavtal finns	Utöver lagkrav: - Tillägg: Avtal om bemanning	Utöver lagkrav: - Tillägg: Omställningsavtal finns, samt Kompetensutvecklingsavtal	Utöver lagkrav: AGL, AGS, GTP, FPT, LFU, TFA Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -
Café Hotell och Restaurang	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Avtal om bemanning	Utöver lagkrav: - Tillägg: Riktlinjer för kompetensutveckling Omställningsavtal	Utöver lagkrav: AGS, Avtalspension, TFA, TGL, FPT Tillägg: -	Utöver lagkrav: Rätt att ta statliga och kommunala fackliga uppdrag Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Skrivelse om lojalitet och diskretion
Cirkelledare och övriga ledare och lärare	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Omställningsavtal PTK Avtal om personalutveckling	Utöver lagkrav: ITP, TGL, TFA Tillägg: -	Utöver lagkrav: Rätt att ta statliga och kommunala fackliga uppdrag Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Skrivelse om lojalitet och diskretion

KOLLEKTIVAVTAL	Förvaltningens Ramavtal	KOLLEKTIVAVTAL	
Namn på kollektivavtal	RAMAVTALSområden	Arbetsgivare	Fackförbund
Folkets hus och parker	Park, restaurang	Fremia	HRF, Hotell och restaurangfacket, Fastighets
Folkhögskolor och utbildningsföretag	Utbildningsföretag	Fremia	Sveriges Lärare
Kollektivavtal Hushållsnära tjänster	Lokalvård	Fremia	Kommunal
Kollektivavtal Hälsa vård omsorg	Vård, Omsorg	Fremia	Akademikerförbunden, Kommunal, Vision, Vårdförbundet
Kollektivavtal Lager och terminal, samt chaufför	Transporttjänster	Fremia	Handelsanställdas förbund
Kollektivavtal Tandläkarmottagningarna, Tandregleringsverksamhet	Tandläkartjänster	Fremia	Vision, Tjänstetandläkarföreningen, SRAT
Kollektivavtal Skolor och förskolor och fritidshem	Skol- och förskoleverksamhet	Fremia	Lärarnas riksförbund, Kommunal, Vision
Ev framtida ramavtalsområden	Ev framtida ramavtalsområden		
Tjänstemän inom civilsamhället	Ideella sektorn	Fremia	Unionen, Akademikerförbunden
Spelföretagen	Spel	Almega tjänsteförbunden	Unionen, Sveriges Ingenjörer
Arbetare inom civilsamhället	Ideella sektorn	Fremia	Unionen, akademikerförbunden
Arbetsintegrerande sociala företag	Social integrerad verksamhet, t.e.x. Samhall	Fremia	LO-förbunden; Fastighets, IF Metall, Kommunal, GS, Transport, Hand
Direktanställda tjänstemän vid Samhall	Samhall	Fremia	Unionen, Ledarna, Akademikerförbundet

KOLLEKTIVAVTAL							KOLLEKTIVAVTAL
Namn på kollektivavtal	Anställning	Arbets tid	Lön	Frånvaro (sjukfrånvaro, semester, föräldradledighet)	Tjänstledighet/Permission	Arbetsmiljö	
Folkets hus och parker	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: 38-40t arbetsvecka Tillägg: -	Utöver lagkrav: Minimipåslag 2023: 1119kr, 2024: 999kr Tillägg: -	Utöver lagkrav: Föräldradledighetstillägg Tillägg: -	Utöver lagkrav: Permission i särskilda fall tex hastigt påkomna sjukdomsfall anhörig i tjänstemans familj samt anhörigs frånfälle etc. Tj! eni överenskommelse Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	
Folkhögskolor och utbildningsföretag	Utöver lagkrav: - Tillägg: Visstid avtalas 6 mån åt gången	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: 25-30 dgr semester Extra sjukpenningtillägg Föräldradledighetstillägg Tillägg: -	Utöver lagkrav: Permission i särskilda fall tex hastigt påkomna sjukdomsfall anhörig i tjänstemans familj samt anhörigs frånfälle etc. Tj! eni överenskommelse Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	
Kollektivavtal Hushållsna tjänster	Utöver lagkrav: - Tillägg: Visstid övergår i tills vidare efter 36 mån anställning under fem år	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: Lägstalön 2021: 21929, 2022: 22477 Tillägg: -	Utöver lagkrav: Föräldradledighetstillägg Tillägg: -	Utöver lagkrav: Permission i särskilda fall tex hastigt påkomna sjukdomsfall anhörig i tjänstemans familj samt anhörigs frånfälle etc. Tj! eni överenskommelse Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	
Kollektivavtal Hälsa vård omsorg	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: 34-30t arbetsvecka Tillägg: -	Utöver lagkrav: Lägstalön: 21414-22613 Tillägg: -	Utöver lagkrav: 25-32 dgr semester Extra sjukpenningtillägg Föräldradledighetstillägg Tillägg: -	Utöver lagkrav: Permission i särskilda fall tex hastigt påkomna sjukdomsfall anhörig i tjänstemans familj samt anhörigs frånfälle etc. Tj! eni överenskommelse Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	
Kollektivavtal Lager och terminal, samt chaufför	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: Lägstalön finns Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Föräldradledighetstillägg Tillägg: -	Utöver lagkrav: Permission i särskilda fall tex hastigt påkomna sjukdomsfall anhörig i tjänstemans familj samt anhörigs frånfälle etc. och i samband m detta högst två resdagar/år. Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	
Kollektivavtal Tandläkarmottagningarna, Tandregleringsverksamhet	Utöver lagkrav: - Tillägg: Visstid övergår i tills vidare efter 24 mån anställning under fem år	Utöver lagkrav: 34-40t arbetsvecka Tillägg: -	Utöver lagkrav: Lönerörelse enl märket Tillägg: -	Utöver lagkrav: Extra sjukpenningtillägg Föräldradledighetstillägg Tillägg: -	Utöver lagkrav: Permission i särskilda fall tex hastigt påkomna sjukdomsfall anhörig i tjänstemans familj samt anhörigs frånfälle etc. Tj! eni överenskommelse Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	
Kollektivavtal Skolor och förskolor och fritidshem	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: Lägstalön 2021: 20009-22523, 2022: 20489-23064 Tillägg: -	Utöver lagkrav: 25-32 dgr semester Extra sjukpenningtillägg Föräldradledighetstillägg Tillägg: -	Utöver lagkrav: Permission i särskilda fall tex hastigt påkomna sjukdomsfall anhörig i tjänstemans familj samt anhörigs frånfälle etc. Tj! eni överenskommelse Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	
Ev framtida ramavtalsområden		Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	
Tjänstemän inom civilsamhället	Utöver lagkrav: - Tillägg: Visstid och vikariat enligt överenskommelse. Visstid övergår i tills vidare efter tot 36 mån anställning under fem år.	Utöver lagkrav: - Tillägg: Målstyrd arbetstid och 40t/v	Utöver lagkrav: 2023-2024: 7,4% Lägstalön 2023: 19771-20384, 2024: 20384-23702 Tillägg: -	Utöver lagkrav: 25-30 dgr semester Tillägg: -	Utöver lagkrav: Permission i särskilda fall tex hastigt påkomna sjukdomsfall anhörig i tjänstemans familj samt anhörigs frånfälle etc. Tj! enligt överenskommelse Tillägg: Föräldradledighetstillägg	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	
Spelföretagen	Utöver lagkrav: - Tillägg: Visstid minst 7dgr, får ej missbrukas Visstid övergår i tills vidare anställning efter 36 mån anställning under fem år	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: 2023: 4,1%, 2024: 3,1% Lägstalön 2023: 21118, 2024: 21773 Tillägg: -	Utöver lagkrav: 25-30 dgr semester Extra sjukpenningtillägg Föräldradledighetstillägg Tillägg: -	Utöver lagkrav: Permission i särskilda fall tex hastigt påkomna sjukdomsfall anhörig i tjänstemans familj samt anhörigs frånfälle etc. Tj! enligt överenskommelse Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	
Arbetare inom civilsamhället	Utöver lagkrav: - Tillägg: Visstid enligt överenskommelse	Utöver lagkrav: 38-40t arbetsvecka Tillägg: -	Utöver lagkrav: Lägstalön: 20379-22962 Tillägg: -	Utöver lagkrav: 25-32 dgr semester Föräldradledighetstillägg Tillägg: -	Utöver lagkrav: Permission i särskilda fall tex hastigt påkomna sjukdomsfall anhörig i tjänstemans familj samt anhörigs frånfälle etc. Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	
Arbetsintegrerande sociala företag	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: 37-40t arbetsvecka Tillägg: -	Utöver lagkrav: Lägstalön 2021:21413, 2022: 22055, 2023: 22672 Tillägg: -	Utöver lagkrav: Extra sjukpenningtillägg Föräldradledighetstillägg Tillägg: -	Utöver lagkrav: Permission/Fridagar 1-3 dgr/år Tj! eni överenskommelse Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	
Direktanställda tjänstemän vid Samhall	Utöver lagkrav: - Tillägg: Visstid minst 7dgr Visstid övergår i tills vidare efter tot 36 mån anställning under fem år	Utöver lagkrav: 36-40t arbetsvecka Tillägg: -	Utöver lagkrav: 2023: 4,1%, 2024: 3,1% Lägstalöner finns Tillägg: -	Utöver lagkrav: 25 dgr semester eller enligt överenskommelse Extra sjukpenningtillägg Föräldradledighetstillägg Tillägg: -	Utöver lagkrav: Permission i särskilda fall tex hastigt påkomna sjukdomsfall anhörig i tjänstemans familj samt anhörigs frånfälle etc. Tj! eni överenskommelse Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	

KOLLEKTIVAVTAL	Huvudområden					
Namn på kollektivavtal	Jämställdhet/Mångfald	Anställningens upphörande (1 mån uppsägningstid enligt LAS)	Omställningsstöd/Kompetens	Försäkringar	Regler om förhandling och fackligt arbete (Förtroendemannalagen)	Meddelandefrihet
Folkets hus och parker	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: Anställda före 1996 har 2-6 mån uppsägningstid (fö enl LAS) Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Omställningsavtal	Utöver lagkrav: AGS, GTP, AGL, FPT Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -
Folkhögskolor och utbildningsföretag	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Omställningsavtal m PTK	Utöver lagkrav: ITP, TGL, TFA Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -
Kollektivavtal Hushållsnära tjänster	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Omställningsavtal KFO/LO	Utöver lagkrav: GTP, TFA, AGL, AGS Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Skrivelse om lojalitet
Kollektivavtal Hälsa vård omsorg	Utöver lagkrav: - Tillägg: Jämställdhetsavtal finns	Utöver lagkrav: Vid 10 års anställning och min 55 år förlängs uppsägningstiden med 6 mån Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Omställningsavtal finns	Utöver lagkrav: TFA, TGL, GTP, ALG, AGS, KTP/ITP Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -
Kollektivavtal Lager och terminal, samt chaufför	Utöver lagkrav: - Tillägg: Jämställdhetsavtal finns	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Omställningsavtal Kompetensutvecklingsavtal	Utöver lagkrav: AGL, AGS, GTP, TFA, FPT Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -
Kollektivavtal Tandläkarmottagningarna, Tandregleringsverksamhet	Utöver lagkrav: - Tillägg: TJ enl överenskommelse	Utöver lagkrav: Vid 10 års anställning och min 55 år förlängs uppsägningstiden med 6 mån Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Omställningsavtal, Trygghetsfonden	Utöver lagkrav: ITP, TFA, TGL Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Skrivelse om lojalitet
Kollektivavtal Skolor och förskolor och fritidshem	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: Vid 10 års anställning och min 55 år förlängs uppsägningstiden med 6 mån Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Omställningsavtal	Utöver lagkrav: TFA, TGL, FPT, AGS, ITP/KTP Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Skrivelse om lojalitet
Ev framtida ramavtalsområden						
	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -
Tjänstemän inom civilsamhället	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: Vid 10 års anställning och min 55 år förlängs uppsägningstiden med 6 mån. Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Kompetensutvecklingsavtal, kopplat till lönekriterier	Utöver lagkrav: ITP, KFP Tillägg: -	Utöver lagkrav: Kan ta statliga och kommunala fackliga förtroendeuppdrag Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Skrivning om lojalitet
Spelföretagen	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: Vid 10 års anställning och min 55 år förlängs uppsägningstiden med 6 mån Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Omställningsavtal	Utöver lagkrav: ITP samt flexpension, TFA, TGL Tillägg: -	Utöver lagkrav: Rätt att ta statliga och kommunala fackliga uppdrag Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Skrivelse om lojalitet
Arbetare inom civilsamhället	Utöver lagkrav: - Tillägg: Jämställdhetsavtal finns	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Omställningsavtal finns	Utöver lagkrav: GTP, TFA, AGL, FPT, AGS Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Skrivelse om lojalitet
Arbetsintegrerande sociala företag	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Försäkring om omställningsstöd finns	Utöver lagkrav: AGB Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -
Direktanställda tjänstemän vid Samhall	Utöver lagkrav: Vid 10 års anställning och min 55 år förlängs uppsägningstiden med 6 mån Tillägg: -	Utöver lagkrav: Vid 10 års anställning och min 55 år förlängs uppsägningstiden med 6 mån Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Omställningsavtal Kompetensutvecklingsavtal	Utöver lagkrav: ITP samt flexpension, TGL, TFA Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: -	Utöver lagkrav: - Tillägg: Skrivelse om lojalitet och diskretion



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2023-12-08

Diarienummer N050-0915/23

Handläggare

Helena Sagvall

Telefon: 031-366 3719

E-post: helena.sagvall@ink.goteborg.se

Redovisning av uppdrag att ställa krav på arbetsvillkor motsvarande fullvärdiga svenska kollektivavtal och meddelarfrihet vid samtliga upphandlingar

Förslag till beslut

I inköps- och upphandlingsnämnden

1. Förvaltningens tjänsteutlåtande, inklusive bilagor, översänds till kommunstyrelsen som redovisning av uppdraget, i stadens budget 2023, om att ställa krav på arbetsvillkor motsvarande fullvärdiga svenska kollektivavtal och meddelarfrihet vid samtliga upphandlingar.
2. Uppdraget föreslås förklaras fullgjort och ärendet överlämnas till kommunstyrelsen för fortsatt hantering.
3. Förvaltningen får i uppdrag att tillämpa föreslagen arbetsordning enligt detta tjänsteutlåtande för villkor motsvarande fullvärdiga kollektivavtal.

Sammanfattning

Göteborgs stads Kommunfullmäktige beslutade i sin budget för 2023 att "Nämnden för inköp- och upphandling får i uppdrag att ställa krav på arbetsvillkor motsvarande fullvärdiga svenska kollektivavtal och meddelarfrihet vid samtliga upphandlingar". Förvaltningen har utrett hur detta uppdrag kan omhändertas med hjälp av extern part samt genom egen analys.

I den externa utredningen konstateras att de flesta kollektivavtal till stor del delar en gemensam grund som baseras på lagstadgad arbetsrätt. Rapporten pekar på att en förutsättning för att kollektivavtalens innehåll ska omsättas och efterlevas är att det finns en lokal facklig organisation som bevakar frågorna. Vidare lyfts att den fackliga anslutningen minskar generellt bland arbetstagare i Sverige och störst är minskningen bland de arbetstagare som arbetar i riskbranscher.

Förvaltningen bedömer att det inte bör ställas krav på meddelarfrihet i upphandlingar då det som huvudregel saknas skydd enligt lagstiftning för privatanställda och att avtalsvillkor riskerar att skapa en falsk trygghet för enskilda.

För att de villkor förvaltningen ställer ska ge effekt och leda till en förbättrad situation för arbetstagare bedömer förvaltningen att det lämpligaste sättet att omhänderta uppdraget är att:

1. ställa krav på arbetsrättsliga villkor enligt kollektivavtal vid upphandlingar inom riskbranscher, och/eller där det bedöms behövt.

2. villkor om att följa befintliga arbetsrättslagstiftning och visselblåsarlagstiftning införs i samtliga upphandlingar
3. dialogen med de fackliga parterna utvecklas
4. följa upp ställda villkor under avtalsperioden.

Bedömning ur ekonomisk dimension

För de beställande verksamheterna finns inga kända kostnadsdrivande effekter av att ställa krav motsvarande fullvärdiga kollektivavtal i ramavtalsupphandlingarna. I de upphandlingar där liknande villkor tillämpas redan idag, har det inte kunnat fastställas kostnadsökningar i anbudspriserna på grund av villkoren.

Att ställa villkor motsvarande fullvärdiga kollektivavtal i alla ramavtalsupphandlingar kommer dock innebära en kostnadsökning för förvaltningen. Villkor som ställs bör följas upp. Att ställa dessa villkor men inte följa upp dem riskerar att urholka dess innebörd och snedvrider konkurrensen till förmån för oseriösa aktörer. De fackliga organisationerna har enligt dem själva inte kapacitet att bedriva uppföljning av sina villkor hos samtliga medlemmar eller åt oss.

I augusti 2023 hade Inköps- och upphandlingsförvaltningen ca 2560 ramavtal. Tidsåtgången för att följa upp ett avtalsvillkor gällande arbetsrättsligavillkor enligt kollektivavtal, vilket är snarlikt krav motsvarande fullvärdiga kollektivavtal, varierar mycket. Tidsvariationen beror bland annat på hur samarbetsvilliga leverantörerna är, om det finns underleverantörer och hur stort antal anställda hos leverantören som kontrollen berör. Utifrån förvaltningens samlade erfarenhet gör förvaltningen bedömningen att uppföljning av villkoren tar minst 15 timmar per avtal, för det mesta längre tid.

Förutsatt att uppföljning av dessa villkor görs endast en gång under avtalsperioden, dvs. en gång på fyra år, och att de anställda som genomför uppföljningarna arbetar heltid med uppgiften 40 timmar i veckan, 48 veckor om året, skulle det behövas minst fem heltidstjänster för att genomföra uppföljningen av villkor motsvarande fullvärdiga kollektivavtal vid samtliga upphandlingar. Utöver detta ska villkor anpassade till respektive upphandling skrivas samt uppdateras.

Ett alternativt sätt är att följa upp villkoren genom färre stickprovskontroller, vilket skulle minska resursbehovet för uppföljning, men ändå kräva en förstärkning om cirka två heltidsanställda för denna uppgift.

Förvaltningen bedömer att inget av alternativen ovan kan utföras inom nuvarande ram.

Den föreslagna arbetsordningen innebär att mest arbetstid från förvaltningens sida koncentreras till krav och uppföljning inom riskbranscher. Det arbetet utförs idag och har synergier med området sund konkurrens och samordnade kontroller. Det tillkommande arbetet med kontroll av lagefterlevnad på det arbetsrättsliga området bedömer förvaltningen kan hanteras inom nuvarande ekonomisk ram.

Bedömning ur ekologisk dimension

Uppdraget bedöms inte ha någon påverkan på den ekologiska dimensionen.

Bedömning ur social dimension

Uppdraget bedöms kunna ha en potentiellt positiv påverkan på arbetsvillkoren för en anställd hos en leverantör om denne erhåller högre lön och bättre arbetsvillkor än tidigare till följd av att leverantören tecknar kollektivavtal med anledning av villkoret.

Bilagor

1. "Utredning avseende svenska kollektivavtal och arbetsrätt" Rapport från Add culture 2023-07-07
2. Kollektivavtalsanalys 2023-10-30, bilaga till rapport "Utredning avseende svenska kollektivavtal och arbetsrätt"

Ärendet

Göteborgs stads Kommunfullmäktige beslutade i sin budget för 2023 att "Nämnden för inköp- och upphandling får i uppdrag att ställa krav på arbetsvillkor motsvarande fullvärdiga svenska kollektivavtal och meddelarfrihet vid samtliga upphandlingar". Förvaltningen har utrett hur detta uppdrag fortsättningsvis kan omhändertas. Förvaltningens utredning har utmynnat i ett förslag om en fortsatt arbetsordning för arbetet med arbetsrättsliga villkor motsvarande svenska kollektivavtal och meddelarfrihet.

Beskrivning av ärendet

Inköps- och upphandlingsnämnden har tidigare haft liknande uppdrag gällande införandet av arbetsrättsliga villkor enligt kollektivavtal. De motsvarar dock inte fullt ut de villkor som det aktuella uppdraget avser då det går längre i omfattning samt gäller för samtliga upphandlingar. Nämnden har inte haft uppdrag rörande villkor för meddelarfrihet tidigare.

Rapport "Utredning avseende svenska kollektivavtal och arbetsrätt" från Add Culture

För att skaffa sig mer kunskap och förståelse för hur uppdraget kunde omhändertas avropade Inköps- och upphandlingsförvaltningen en utredning som skulle undersöka följande punkter:

- Vilka centrala kollektivavtal som finns för respektive bransch som förvaltningen i nuläget har upphandlade ramavtal inom. Sammanställningen ska ange om kollektivavtalet innehåller fastställda lägstralöner eller inte.
- Hur stor del av svenska centrala kollektivavtal som utgörs av sådan lagstiftning som alla arbetsgivare ska följa, oavsett om organisationen är kollektivavtalsansluten eller inte.
- Vilka lagar ligger till grund för centrala kollektivavtal, enligt punkten ovan.
- Vilka delar som alltid ingår i svenska centrala kollektivavtal, som inte täcks av lagstiftning.

Rapporten från utredningen mottogs slutligen 2023-11-01.

Rapporten redogör för innehållet i ca 70 relevanta kollektivavtal och 35 lagar som reglerar arbetsrätten, styr arbetsgivaransvaret och den anställdes åtaganden. I rapporten ges också en sammanställning av villkor som inte ingår i arbetsrätten men som återfinns i de 70 kollektivavtal som ingår i kollektivavtalsanalysen. Utredarna konstaterar att de flesta kollektivavtal till stor del delar en gemensam grund men att det förekommer mindre egna överenskommelser. Utöver det bedömer utredarna att kollektivavtalen i huvudsak reglerar *vad* som är en rättighet/skyldighet, men inte *hur* det ska genomföras och omsättas i praktiken.

Rapporten pekar på att en förutsättning för att kollektivavtalens innehåll ska omsättas och efterlevas är att det finns en lokal facklig organisation som bevakar frågorna. Vidare lyfts att den fackliga anslutningen minskar generellt bland arbetstagare i Sverige och störst är minskningen bland de arbetstagare som arbetar i riskbranscher.

Rapporten belyser också hur kontroll görs av krav på arbetsrättsliga villkor enligt kollektivavtal, när sådana krav ställs i upphandlingar. Slutsatsen är att den metod med

självskattning som rekommenderas av Upphandlingsmyndigheten inte är tillräcklig för att säkerställa att villkoren efterlevs.

För att de villkor förvaltningen ställer ska ge effekt och leda till en förbättrad situation för arbetstagare rekommenderar utredningen att inköps- och upphandlingsförvaltningen ska hänvisa till aktuell lagstiftning i sina villkor samt att fokusera på att följa upp hur arbetsgivarna tillämpar lagstiftningen.

Rapporten svarar inte fullt ut på samtliga frågeställningar som förvaltningen ställt. Förvaltningen bedömer dock att genomlysningen av kollektivavtal samt analysen i rapporten ger en tillräckligt god faktagrund. Utredningen har kompletterats med förvaltningens egen analys och utredning som redogörs för i detta tjänsteutlåtande.

Att ställa arbetsrättsliga villkor motsvarande fullvärdiga kollektivavtal

För att tolka begreppet *fullvärdiga kollektivavtal* har förvaltningen sökt information men har inte kunnat hitta stöd för att det är ett begrepp som har en vedertagen definition. I kontakt med Byggnads ställde förvaltningen frågan om vad de tolkar in i begreppet. Byggnads konstaterar att det är ett begrepp de inte tillämpar, men de tolkar innebörden som centralt förhandlade kollektivavtalen samt hängavtal som tecknats utifrån dem, men inte lokala överenskommelser som kan ha ingåtts. Inköps och upphandlingsförvaltningen utgår fortsatt från den tolkning som Byggnads gett.

Sedan tidigare finns det möjligheter i lagen om offentlig upphandling, LOU 17 kap 2 §, att ställa krav på arbetsrättsliga villkor enligt kollektivavtal. Enligt LOU ska arbetsrättsliga villkor enligt kollektivavtal ställas när de är behövligt. Arbetsrättsliga villkor enligt kollektivavtal reglerar lön, semester och arbetstid och bygger på de överenskommelser i form av centralt förhandlade kollektivavtal som är tecknade mellan arbetsmarknadens parter samt svensk lag. Lönenivåerna regleras i kollektivavtalen för de flesta arbetaryrken, medan avtal för tjänstemän i de flesta fall saknar en lägsta lön och är så kallat ”sifferlösa”. Arbetsrättsliga villkor enligt kollektivavtal omfattar inte hela kollektivavtalets innehåll eller villkor för försäkringar, detta då villkor mer långtgående än lön, semester och arbetstid har ansetts oproportionerliga, inte minst i ramavtalsupphandlingar där det inte förekommer garanterade volymer.

Den 16 november 2023 kom en dom från Kammarrätten i Göteborg (Mål nr 4530–4549-23, 4551–4556-23) vilken innehåller en prövning av möjligheten att ställa krav på valbara försäkringar för den anställde utöver de lagstadgade, i förhållande till utstationeringsdirektivet och den så kallade ”hårda kärnan”. Domstolens prövning omfattar tjänstepension, sjuklönetillägg samt omställningsförsäkring. Domstolen bedömer i sin dom att det är möjligt att ställa kraven på de aktuella valbara försäkringarna. Förvaltningen har ännu inte haft möjlighet att fullt ut analysera domens innehåll eller dragit slutsatser inför kommande arbete, men ser positivt på att frågan har prövats och att ny praxis utvecklats. Förvaltningen kommer att följa utvecklingen av praxis och se över möjlig tillämpning i förvaltningens upphandlingar.

Inköps- och upphandlingsförvaltningen har tillämpat arbetsrättsliga villkor enligt kollektivavtal sedan 2016 i upphandlingar där det har bedömts behövligt. Förvaltningen kan i samband med detta konstatera att anslutningsgraden till kollektivavtalen varierar i olika branscher, men att majoriteten av leverantörerna är anslutna till ett kollektivavtal, antingen genom att vara medlemmar i en arbetsgivarorganisation och tecknat ett kollektivavtal eller genom att ha tecknat ett hängavtal med en facklig motpart.

Förvaltningen kan inte dra några slutsatser angående anslutningsgraden hos de anställda hos leverantörerna, men kan utifrån Medlingsinstitutets uppgifter, daterade 2023-03-21, konstatera att anslutningsgraden hos arbetare inom privatsektor är 65% och att trenden är nedåtgående.

I Ekobrottsmyndighetens lägesbild publicerad 2022 lyfts en rad riskbranscher fram gällande arbetslivskriminalitet, i vilket bristande arbetsvillkor kan vara en del. De utpekade riskbranscherna är bygg, restaurang, transport, lokalvård, vård, omsorg och sociala tjänster, jord- och skogsbruk, bilvård samt avfallshantering. Dessa utpekade branscher sammanfaller väl med de ramavtalsområden som förvaltningen sedan tidigare ställer arbetsrättsliga villkor i.

Att ställa krav på meddelarfrihet

Den utredning som inköps- och upphandlingsförvaltningen beställt berörde endast kort möjligheten för förvaltningen att ställa krav på meddelarfrihet i samtliga upphandlingar och lämnade inget tydligt svar kring möjligheten. Att som anställd uttala sig om arbetsgivarens verksamhet regleras av en mängd lagar och överenskommelser. Nedan redogörs kort för vad som påverkar en anställds möjlighet att yttra sig samt det som förvaltningen behöver förhålla sig till vid framtagandet av ett villkor.

Yttrandefrihetslagen

Yttrandefrihetslagen i Sverige innebär att det allmänna inte får lov att efterforska vem som har lämnat uppgifter till exempelvis media. Det innebär att anställda hos det allmänna, den offentliga sektorn, har en meddelarfrihet i förhållande till sina arbetsgivare som inte får efterforska om den anställda har lämnat ut uppgifter.

Anställda hos privat företag omfattas som huvudregel inte av denna meddelarfrihet då deras arbetsgivare inte ingår i begreppet det ”allmänna” i yttrandefrihetslagen. Det innebär att de arbetsgivarna har rätt att efterforska vem som har lämnat ut uppgifter.

Lagen om meddelarskydd för vissa enskilda verksamheter

Undantag från icke offentliga arbetsgivares rätt att eftersöka uppgiftslämnare görs i lag (2017:151) om meddelarskydd i vissa enskilda verksamheter. Undantaget gäller för de anställda som arbetar i helt eller delvis offentligt finansierade verksamheter. De verksamheterna definieras i 2§ i lagen och är till exempel: pedagogisk verksamhet enligt skollagen, hälso- och sjukvård enligt hälso- och sjukvårdslagen, verksamheter som regleras enligt socialtjänstlagen samt verksamheter enligt vissa delar av lagen med särskilda bestämmelser om vård av unga, LVU.

Lagen om meddelarskydd i vissa enskilda verksamheter innehåller bestämmelser som ger anställda i dessa verksamheter motsvarande skydd det som anställda inom det offentliga erhåller. En stor andel av de leverantörer som förvaltningen tecknar avtal med ligger utanför 2§ i Lagen om meddelarskydd i vissa enskilda verksamheter. Det är därför många av de anställda hos leverantörerna som inte har ett skydd i händelse av att de lämnar ut uppgifter.

Lagen om företagshemligheter

I Lag (2018:558) om företagshemligheter, regleras anställdas möjligheter att lämna ut information som kan anses vara företagshemligheter. Som företagshemligheter anges

affärs- eller driftförhållanden som inte är allmänt kända eller lättillgängliga för de som normalt inte har tillgång till informationen och som röjts för att medföra skada i konkurrenshänseende. Det finns en paragraf med undantag i lagen vilken anger att den kunskap en arbetstagare får vid normal yrkesutövning inte är en företagshemlighet. Inte heller är information om något som är ett brott eller annat allvarligt missförhållande en företagshemlighet.”

Vad som i andra stycket menas med ”annat allvarligt missförhållande” är inte fullt ut klarlagt eller hur väl en anställd behöver styrka att det föreligger ett brott.

Visselblåsarlagen

Visselblåsarlagen, Lag (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden, ställer krav på en intern anonym rapporteringsmekanism hos offentliga myndigheter och privata arbetsgivare med fler än 50 anställda. Hos vissa utpekade myndigheter ska det även finnas en möjlighet till visseblåsning från externa uppgiftslämnare. Utpekade att upprätta en extern rapporteringsmekanism är 23 myndigheter samt alla länsstyrelser, däribland IVO, Ekobrottsmyndigheten, Konkurrensverket, Arbetsmiljöverket och Skatteverket. Detta möjliggör för privatanställda att visseblåsa till dessa myndigheter och lämna ”information om missförhållanden i ett arbetsrelaterat sammanhang som det finns ett allmänintresse av att de kommer fram” (1 kap. 2 § 1 st.)

Visselblåsarlagens skydd mot repressalier gäller endast för rapportering av missförhållanden som har uppstått eller som högst sannolikt kommer att uppstå i den verksamhet som den rapporterande personen är, har varit eller kan komma att bli verksam i eller i en annan verksamhet som den rapporterande personen är eller har varit i kontakt med genom sitt arbete. Den som rapporterar ska också vid tidpunkten för rapporteringen ha en rimlig anledning att anta att informationen om missförhållandena var sann.

Undantagen från skyddet mot repressalier är den som genom rapporteringen eller inhämtandet av information gör sig skyldig till ett brott.

Lojalitetsplikten

En anställd är genom sitt anställningsavtal bunden av en lojalitetsplikt mot sin arbetsgivare och förväntas vara lojal mot sina arbetsgivare och dennes intressen. Att inte följa lojalitetsplikten betyder att en anställd bryter mot anställningsavtalet. Att bryta mot anställningsavtalet kan i sin tur innebära att arbetstagaren bryter mot lagen om anställningsskydd (LAS), vilket kan medföra uppsägning av personliga skäl eller avsked (7 § och 18 § LAS).

Den anställdes lojalitetsplikt finns också inskriven i de flesta kollektivavtal.

Förvaltningens bedömning

Meddelarfrihet

Förvaltningen ser en risk för att ett villkor som innebär att meddelarfrihet motsvarande den som anställda i offentlig sektor ges, ska ges till de anställda hos en leverantör, kan skapa en falsk trygghet hos potentiella uppgiftslämnare hos stadens leverantörer. Då alla anställda hos stadens leverantörer inte omfattas av ett lagligt skydd mot att bli eftersökt finns det ingen möjlighet för förvaltningen att garantera en trygghet i de fall en leverantör

väljer att bryta mot villkoret i avtalet. En leverantör som har ett förhållandevis litet avtal med förvaltningen har inte så mycket att förlora på att eftersöka en uppgiftslämnare i förhållande till den skada uppgifterna kan göra. De anställda kan då komma i en svår situation personligen.

Förvaltningen bedömer därför att det inte ska ställas krav på meddelarfrihet i upphandlingar. I avtalen finns krav på att en leverantör ska följa gällande lagstiftning, på så sätt ges möjlighet att meddela om missförhållanden för de personer som omfattas av lagstiftningen och därigenom ges ett skydd mot eftersökning och eventuella repressalier.

Förvaltningen bedömer att krav på en rapporteringsmekanism för bolag med fler än 50 anställda i enlighet med Visselblåsarlagen kan ställas, se punkt två i arbetsordningen nedan.

Arbetsordning – villkor motsvarande fullvärdiga kollektivavtal

Inköps- och upphandlingsförvaltningen bedömer att uppdraget bäst omhändertas genom att en ny arbetsordning införs där följande punkter ingår:

1. förvaltningen ska ställa krav på arbetsrättsliga villkor enligt kollektivavtal vid upphandlingar inom riskbranscher, och/eller där det bedöms behövt.
2. ett nytt förtydligat villkor med tillhörande viten som befäster vikten av att följa befintliga arbetsrättslagstiftning samt visselblåsarlagstiftning införs i samtliga upphandlingar,
3. dialogen med de fackliga parterna utvecklas dels inom ramen för marknadsanalysen inför en upphandling där det bedöms föreligga risk, dels för att få in tips för fortsatt uppföljning och dels vid behov i uppföljningen av ett ramavtal.
4. Ställda villkor ska följas upp under avtalsperioden.

Genom att arbeta enligt ovan bedömer förvaltningen att en stegförflyttning kommer att ske mot att ställa villkor motsvarande fullvärdiga kollektivavtal.

Helena Sagvall
Specialist social hållbarhet

Henrik Karlsson
Förvaltningsdirektör