

The background of the page is a photograph of a city street. On the left, there is a brick building with many windows. In the center, a canal flows through the city, with a stone bridge and a lock structure. On the right, there are more buildings, including one with a red roof and another with a blue facade. The sky is clear and blue.

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 (Arbetsstagarpart 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.

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

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)

Styrelserepresentation

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

Lag (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda

Förordning (1987:1260) om tillämpningen av lagen (1987:1245) om styrelserepresentation 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
- Föräldradighetsstillägg/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 tjänstepensioner
- 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 eventuell 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) föräldrarpenningtillägg (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, föräldrarpenningtillägg, 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, föräldrarpenningtillägg, 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, föräldrarpenningtillägg, 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 tillåtits 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 tjänstemännavtal. Det har troligtvis har 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 flexiblare 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 skrivningar 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 intermittent 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 Arbetsmiljöföreskrifter. 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 hyllning 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