

Underlagsrapport 2023:6

LIKVÄRDIGA YRKEN – LIKVÄRDIGA KOLLEKTIVAVTAL?

En jämförelse av kollektivavtal inom kvinno- och mansdominerade yrken

Jämställdhetsmyndigheten

Göteborg, april 2023

Underlagsrapport 2023:6

Dnr: ALLM 2022/50

Har du frågor om denna publikation, kontakta:

Sara Andersson, Malin Allert eller Evelina Johansson

Telefon 031-39 29 000

INNEHÅLL

Förord	5
Sammanfattning	6
Uppdraget	9
1. Kollektivavtal, arbetsmarknadens parter och den svenska modellen	10
2. Tidigare och nuvarande lagstiftning som syftat till att skapa jämställda arbetsvillkor	13
3. En jämförelse av kollektivavtal inom kvinnodominerade välfärdsyrken med avtal inom jämförbara mansdominerade yrken	17
Undersökningens teman	17
Urvalet av jämförbara yrken och kollektivavtal	18
Disposition	20
4. Tidsbegränsade anställningar	21
Lagen om anställningsskydd	21
Tidsbegränsade anställningar i kollektivavtalen	22
5. Deltidsanställningar och mertid	25
Lagen om anställningsskydd	25
Deltider i kollektivavtalen	26
6. Föräldraledighet och ersättning vid sådan ledighet	28
Föräldraledighetslagen, socialförsäkringsbalken och kollektivavtalade försäkringar	28
Föräldraledighet i kollektivavtalen	29
7. Ledighet för närståendevård och familjeangelägenheter	32
Lagstiftningen.....	32
Ledighet för närståendevård i kollektivavtalen	32
8. Ersättning och tilläggsersättning vid sjukfrånvaro	33
Sjuklönelagen (SjLL).....	33
Tilläggsersättning enligt AGS och AGS-KL	33
Sjukersättning i kollektivavtalen.....	34
9. Lägstälöner, övertidsersättning och tillägg för obekväm arbetstid	35
Lägstälöner	35
Övertidsersättning	35
Ersättning för obekväm arbetstid.....	36

10. Bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att främja en jämn könsfördelning i skilda typer av arbeten med mera	38
Diskrimineringslagens bestämmelser om aktiva åtgärder	38
En sökning på orden "diskriminering", "jämslällldhet" och "kvinnor"	38
11. Slutsatser och Förslag på åtgärder	40
Sammanfattning av observationerna	40
Förslag till åtgärder	42
English summary	45
Referenser	47

FÖRORD

Denna rapport utgör ett underlag till Jämställdhetsmyndighetens uppdrag att göra en analys av den könssegregerade arbetsmarknaden inom välfärdsyrken, lämna förslag för att motverka könsbundna studie- och yrkesval och därigenom skapa en bredare rekryteringsbas till välfärden.

Rapporten är skriven av Catharina Calleman, professor emerita i arbetsrätt.

Författaren ansvarar för rapportens innehåll och slutsatser.

Peter Vikström,

Avdelningschef, Analys och uppföljning, Jämställdhetsmyndigheten

SAMMANFATTNING

Denna rapport är ett kunskapsunderlag om kollektivavtalens innehåll på olika delar av arbetsmarknaden. Rapporten utgör ett underlag till Jämställdhetsmyndighetens uppdrag om att göra en analys av den könssegregerade arbetsmarknaden och ta fram förslag för att motverka könsbundna studie- och yrkesval.

I rapporten jämförs kollektivavtalsregler inom några kvinnodominerade välfärdsyrken med motsvarande regler för likvärdiga mansdominerade yrken. Syftet är att undersöka i vilken mån reglerna ger olika villkor på de olika områdena. Rapporten innehåller också en introduktion till området kollektivavtal, arbetsmarknadens parter och den svenska modellen samt en översikt över tidigare och nuvarande lagstiftning som syftar till att skapa jämställdhet på arbetsmarknaden. Rapporten avslutas med några förslag på åtgärder för att motverka ojämställda arbetsvillkor.

Kollektivavtalen är den viktigaste regleringsformen för anställningsvillkoren på den svenska arbetsmarknaden. Att kollektivavtalens innehåll är särskilt intressant beror på att den svenska arbetsrättsliga lagstiftningen i stor utsträckning tillåter att parterna ersätter denna med andra villkor i kollektivavtal, som för övrigt kan innebära såväl förbättringar som försämringar för arbetstagarna. Detta ses som ett viktigt inslag i den svenska modellen.

De teman som undersöks i denna analys av kollektivavtalen är sådana som brukar lyftas fram i diskussioner om jämställdhet. De är:

- Tidsbegränsade anställningar.
- Deltidsanställningar och ersättning för mertid.
- Föräldraledighet och ersättning vid sådan ledighet
- Ledighet för närståendevård och familjeangelägenheter.
- Ersättning och tilläggsersättning vid sjukdom
- Lågskalöner, övertidsersättning och tillägg för obekväm arbetstid
- Bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att främja en jämn könsfördelning i skilda typer av arbeten med mera

I undersökningen ingår sex centrala kollektivavtal för kvinnodominerade välfärdsyrken respektive mansdominerade yrken som ansetts likvärdiga. Avtalen har analyserats utifrån hur de förhåller sig till anställningsskyddslagen, föräldraledighetslagen med flera lagar liksom utifrån vilka rättigheter och skyldigheter som de i övrigt eventuellt ger arbetstagarna på de aktuella områdena. Några viktiga frågor har varit:

- Vilka undantag från skyddsregler eller rättigheter förekommer?
- Har de *lokala* parterna rätt att avtala om avvikelser?
- Kan överenskommelser om en arbetstagares rättigheter eller skyldigheter ingås individuellt med arbetsgivaren?

Jämförelsen visar på vissa skillnader i villkor mellan avtalen för kvinnodominerade välfärdstjänster och avtalen för mansdominerade branscher. Skillnaderna är dock inte särskilt stora och har inte heller någon tydlig riktning.

Reglerna om *tidsbegränsade anställningar* är olika konstruerade på de två områdena. Inom välfärdstjänsterna följer de nära anställningsskyddslagen och bygger på möjligheterna till omvandling till tillsvidareanställning. Inom de mansdominerade branscherna är reglerna ofta enklare och innehåller bestämmelser om kortaste och längsta tillåtna visstidsanställningar. Oavsett regler och tillvägagångssätt är skyddet mot upprepade mycket korta anställningar svagt i alla de genomgångna avtalen. I och med att de tidsbegränsade anställningarna och särskilt behovs- och timanställningar är betydligt vanligare i välfärdstjänsterna än i de mansdominerade branscherna blir konsekvenserna mer påtagliga för de anställda i välfärdstjänsterna: Det är främst de anställda i välfärdstjänsterna som kan få det svårt att försörja sig, ingå hyresavtal, ta banklån eller som inte har tillgång till vissa sociala förmåner eller försäkringar.

Bestämmelserna om *deltidsanställningar och företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad* är mycket olika formulerade inom de kvinno- respektive mansdominerade avtalsområdena. Inom välfärdstjänsterna är deltidsanställningar ganska ingående reglerade i kollektivavtal. När det gäller möjligheterna till höjd sysselsättningsgrad kan det finnas bestämmelser som begränsar de anställdas möjligheter att anmäla intresse för höjd sysselsättningsgrad. I avtalen för de mansdominerade branscherna däremot är deltider i stort sett osynliga. Ett viktigt förhållande i sammanhanget är att övertid i heltidsanställningar i de flesta avtal ger en betydligt högre ersättning än mertid – det vill säga ”övertid” i deltidsanställningar.

Vad gäller föräldraledighet innehåller avtalen framför allt bestämmelser om *ersättning* vid ledighet, i form av tillägg till föräldrapenningen från Försäkringskassan. Ersättningstidens längd varierar mellan avtalen. Ett viktigt förhållande är att det enligt avtalen krävs en viss *sammanhängande anställningstid* för att en anställd ska få del av ersättningen. Det kravet innebär att ersättningen vid föräldraledighet kan bero på hur reglerna om tidsbegränsade anställningar är utformade. På LO-området gäller en kollektivavtalad föräldraförsäkring. Avtalen för de mansdominerade yrkesområden som är representerade nämner föräldraledighet och -ersättningar bara genom en hänvisning till den kollektivavtalade försäkringen.

På *löneområdet* har nivåerna för lägstalöner, tillägg för obekväm arbetstid och övertidsersättning undersökts och jämförts. Ersättningen för arbete på övertid uttrycks på olika sätt i olika avtal. Också ersättningen för obekväm arbetstid beräknas olika i de olika avtalen, men några iögonenfallande skillnader verkar det inte vara fråga om. Betydelsen av skillnader i ersättningsnivåer – liksom av ett svagt skydd mot till exempel korta visstidsanställningar eller ofrivilliga deltider i kollektivavtalen – måste naturligtvis ses i ljuset av hur ofta arbete på övertid eller obekväm arbetstid respektive visstidsanställningar eller deltidsarbete förekommer i de olika verksamheterna.

Vad gäller åtgärder för att motverka eventuella skillnader mellan branscher, kan diskrimineringslagens förbud mot diskriminering inte användas, eftersom förbudet gäller bara vid jämförelser mellan behandlingen av arbetstagare som befinner sig *i en jämförbar situation hos samma arbetsgivare*.

Däremot skulle en förstärkning av diskrimineringslagens aktiva åtgärder indirekt på sikt kunna motverka skillnader mellan olika branscher. Ett sätt att skulle kunna vara att utvidga området för de aktiva åtgärderna. Ett annat kunde vara att införa procedurreglar för aktiva åtgärder, liknande dem som finns i medbestämmandelagen och

arbetsmiljölagen. En förutsättning är att reglerna görs effektiva med tillsyn och sanktioner.

För övrigt är lagstiftning, och helst tvingande lagstiftning, den möjlighet som finns att åtgärda skillnader i anställningsförhållanden *mellan branscher*, exempelvis lagstiftning som begränsar deltidsarbete och visstidsanställningar eller lagstiftning som fördelar föräldraledighet mellan föräldrar.

UPPDRAGET

Syftet med denna rapport är att förse Jämställdhetsmyndigheten med ett kunskapsunderlag om kollektivavtalens innehåll på olika delar av arbetsmarknaden. Kollektivavtalsregler inom några kvinnodominerade välfärdsyrken ska jämföras med motsvarande regler för likvärdiga mansdominerade yrken, dels i offentlig anställning, dels i privat anställning, för att se i vilken mån reglerna ger olika villkor. Undersökningen ska fokusera på ett mindre antal centrala avtal.

Kunskapsunderlaget ska bidra till en fördjupad förståelse på området och till myndighetens uppdrag att ta fram förslag som kan motverka arbetsmarknadens uppdelning efter kön. De teman som ska studeras, förutom lön, är ganska utförligt reglerade i lagstiftning. Att kollektivavtalens innehåll ändå blir intressant beror på att den svenska arbetsrättsliga lagstiftningen i stor utsträckning tillåter att parterna ersätter den med andra villkor i kollektivavtal. Detta brukar kallas att reglerna är semidispositiva, ett viktigt inslag i den svenska modellen. (Se vidare nedan.)

Innehållet i kollektivavtal är med några få undantag ett försummat område inom den arbetsrättsliga forskningen.¹ Medlingsinstitutet har gått igenom skrivningar om jämställdhet i kollektivavtal och klassificerat dessa. Även avtalsregler om visstidsanställningar som nyligen hade införts i anställningsskyddslagen, har gått igenom och klassificerats av Medlingsinstitutet.² En exempelsamling med kollektivavtal från olika områden har gjorts inom ramen för arbetet i Kommissionen för jämställda livsinkomster.³ Någon jämförelse av innehållet i kollektivavtalsregler på välfärdsområdet med regler på andra områden har inte gjorts tidigare.

Den huvudsakliga frågeställningen i uppdraget är om och i så fall hur kollektivavtalsregleringen för kvinnodominerade välfärdsyrken skiljer sig från kollektivavtalsregler för likvärdiga mansdominerade yrken.

Resultatet av uppdraget ska redovisas i en rapport. Denna ska enligt uppdragsbeskrivningen inledas med följande två delar:

- En introduktion till kunskapsområdet om kollektivavtal, den svenska modellen och arbetsmarknadens parter.
- En översikt över tidigare och nuvarande lagstiftning med syftet att skapa jämställda arbetsvillkor.

Dessa två punkter inleder därför texten nedan.

¹ Henning, Ann, Tidsbegränsad anställning, Lund 1984; Calleman, Catharina, Turordning vid uppsägning, Umeå 1999; Ulander-Wänman, Carin, Flexibilitet och trygghet i landstings-/kommunala avtal, IFAU rapport 2012: 20.

² Medlingsinstitutets årsrapporter 2005 respektive 2008, båda med titeln Avtalsrörelsen och lönebildningen.

³ En samling exempel på kollektivavtalsregler om annat än lön som kan tänkas påverka livsinkomster för kvinnor och män.

1. KOLLEKTIVAVTAL, ARBETSMARKNADENS PARTER OCH DEN SVENSKA MODELLEN

Kollektivavtalen är i dag och sedan länge den absolut viktigaste regleringsformen för anställningsvillkoren på den svenska arbetsmarknaden.

Kollektivavtalet är av gammalt datum. Under den tidiga industrialiseringen, när fattigdomen var stor och arbetslösheten periodvis omfattande, saknade arbetarna maktmedel ifall de var för sig försökte förhandla sig till drägliga anställningsvillkor av arbetsgivarna. De slog sig samman i fackföreningar för att tillvarata sina gemensamma intressen. Fackföreningarna krävde en reglering av arbetsvillkoren som byggde på fasta bestämmelser i stället för arbetsgivarnas godtycke. Anställningsvillkoren skulle regleras genom förhandlingar som skulle resultera i kollektivavtal. Det maktmedel som arbetstagarorganisationerna hade mot en arbetsgivare som vägrade teckna kollektivavtal var stridsåtgärder, främst strejker och blockader. Särskilt inom storindustrin bjöd dock arbetsgivarna motstånd och krävde att deras rätt att leda och fördela arbetet liksom att fritt anställa och avskeda arbetare skulle tas in i avtalen. För arbetstagarerna gällde kampen främst rätten att organisera sig. Under hot från arbetsgivarna om lockout förmådde LO sina medlemsförbund att anta den så kallade decemberkompromissen 1906. Den omfattade arbetsgivarnas krav på ledning och fördelning av arbetet, och även att föreningsrätten på båda sidor skulle lämnas okränkta. Vid samma tid började organisationerna sluta sig samman i riksförbund med riksomfattande avtal.

Oroligheterna på arbetsmarknaden ledde så småningom till lagstiftning om kollektivavtal och om Arbetsdomstolen som beslutades 1928 under häftig opposition från arbetarrörelsen. Genom Arbetsdomstolens praxis växte så småningom de regler om kollektivavtalens form och verkningar fram som gäller i dag.⁴ De fackliga organisationerna växte sig starkare och kollektivavtalen kom att bli den dominerande regleringsformen på arbetsmarknaden fram till 1970-talet.

Mot slutet av 1960-talet och i början av 1970-talet ledde strukturomvandlingar och arbetslöshet i Sverige till kraftiga protester och en våg av strejker, som gruvstrejken 1969–70, städerskestrejken 1974–75 och skogsarbetarstrejken 1975. Krav från de fackliga organisationerna inledde en period av kraftigt utvidgad arbetsrättslig lagstiftning på 1970-talet. Lagstiftning infördes på stora områden: Arbetstidslagen 1970, lagen om anställningsskydd 1974, medbestämmandelagen 1976 med flera mindre lagar. Denna lagstiftning och annan arbetsrättslig lagstiftning var i stor utsträckning

⁴ Ett kollektivavtal måste vara skriftligt, vara ingånget av en arbetstagarorganisation på ena sidan och röra förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagarer. Parterna måste också ha haft för avsikt att ingå ett kollektivavtal. Ett kollektivavtal har ett stort antal rättsverkningar, där den viktigaste är fredsplikten. Kollektivavtal ger också den avtalslutande arbetstagarorganisationen en rad rättigheter.

konstruerad så att den kunde ersättas med andra regler i kollektivavtal på central nivå/förbunds nivå – den var semidispositiv. Vilka regler som fick ersättas framgick av lagen. Senare har det blivit möjligt att på vissa villkor avtala om avvikelser också på lokal nivå, det vill säga i avtal för företaget/verksamheten eller orten. Avvikelseerna kan gälla någon enstaka regel eller en hel uppsättning regler.

Kollektivavtalsregler som ersätter lagens regler kan innebära såväl förbättringar som försämringar för arbetstagarna i förhållande till lagstiftningen. Ett undantag är när ett EU-direktiv är genomfört genom en svensk lag. EU-rätten bygger mer än svensk rätt på individuella rättigheter och därför får ett kollektivavtal som avviker från lagen inte innebära mindre förmånliga regler för arbetstagarna än direktivet. De får inte underskrida en viss miniminivå.

För arbetstider och löner är kollektivavtalen en nästan allenarådande regleringsform. Arbetstidslagen får i sin helhet ersättas av kollektivavtal med reservation för regler som kommit till genom EU-direktiv. Löner ses som en fråga som helt ska förhandlas och beslutas av arbetsmarknadens parter, och deras plats är därför kollektivavtalen.

I dag är kollektivavtalen den i särklass viktigaste regleringsformen för anställningsvillkoren på den svenska arbetsmarknaden. Ungefär nittio procent av arbetstagarna i Sverige omfattas av kollektivavtal i och med att deras arbetsgivare är kollektivavtalsbundna. Inom den offentliga sektorn täcks alla arbetstagare av kollektivavtal. Ett kollektivavtal som ersätter lagens regler får av arbetsgivaren tillämpas också på anställda som inte är medlemmar i den kollektivavtalslutande organisationen. Detta gäller både oorganiserade arbetstagare och medlemmar i en organisation som inte har kollektivavtal med arbetsgivaren. Ett kollektivavtal anses också gälla under ett tillfälligt avtalslöst tillstånd (till exempel under pågående förhandlingar). Sammantaget innebär detta att kollektivavtalen har en mycket stark ställning i fråga om anställningsvillkoren på svensk arbetsmarknad. För företag utan kollektivavtal eller företag som valt att inte införa avvikande regler i kollektivavtalet gäller lagens regler.

Den stora möjligheten för arbetsmarknadens parter att förhandla och ingå kollektivavtal om anställningsvillkor med mera ses som det viktigaste inslaget i *den svenska modellen*. Den svenska arbetsmarknadsmodellen bygger, som det framhålls i förarbetena till de senaste ändringarna i lagen om anställningsskydd, LAS, sedan länge på en fördelning av ansvaret mellan staten och arbetsmarknadens parter. Statens roll är att genom ett ändamålsenligt regelverk och andra styrmedel säkerställa goda arbetsvillkor och underlätta tillkomsten av nya jobb. Arbetsmarknadens parter roll är att i kollektivavtal ta ansvar för anställningsvillkorens närmare utformning.⁵

Den svenska arbetsmarknadsmodellen har enligt samma utredning stora fördelar. Den bygger på att parterna normalt löser sina tvister genom förhandlingar, vilket innebär att tvister löses snabbt och att man undviker onödiga domstolsprocesser.⁶ Vidare uppnår man genom en förhandlingsöverenskommelse en jämvikt mellan de olika intressen som står mot varandra, vilket i sin tur innebär att det finns ett brett stöd på arbetsmarknaden

⁵ Ds 2021:17 S. 57. Ds står för Departementsserien. Där publiceras slutsatser och förslag i frågor som utretts inom Regeringskansliet.

⁶ Ds 2021:17 s. 132.

för nya regler.⁷ Att arbetsmarknadens parter tar ett ansvar för regleringen av arbetsmarknaden kan också tillgodose de ökade kraven på snabb omställning. Parternas autonomi och självständighet är en förutsättning för att de fortsatt ska kunna ta detta ansvar och skapa flexibla lösningar som är anpassade till varierande förhållanden på olika delar av arbetsmarknaden.⁸

EU-rätten som i högre grad än svensk rätt ger arbetstagare vissa lagstadgade minirättigheter, har flera gånger ansetts utgöra ett hot mot den svenska modellen, nu senast i förhållande till ett direktiv om minimilöner.

⁷ Ds 2021:17, s. 62.

⁸ Ds 2021:17, s. 130.

2. TIDIGARE OCH NUVARANDE LAGSTIFTNING SOM SYFTAT TILL ATT SKAPA JÄMSTÄLLDA ARBETSVILLKOR

Under 1970-talet fördes en intensiv debatt om jämställdhet mellan könen. Bakgrunden var främst kvinnors inträde på arbetsmarknaden, vilket innebar att många av de orättvisor som rådde på arbetsmarknaden blev tydliga. År 1980 antogs en lag om jämställdhet i arbetslivet.⁹ Den infördes av en borgerlig regering under motstånd från arbetsmarknadens parter som hellre ville gå avtalsvägen.

Lagen förbjöd en arbetsgivare att missgynna en arbetstagar eller en arbetssökande på grund av hans eller hennes kön. En definition av missgynnande gavs i lagens inledande paragrafer. Det preciserades också i lagen vid vilka arbetsgivarbeslut som diskriminering var förbjuden: Vid anställning eller befordran, vid tillämpning av anställningsvillkor, vid ledning och fördelning av arbetet och vid uppsägning, omplacering eller avsked.

Lagen innehöll även ett krav på att arbetsgivare skulle vidta *aktiva åtgärder* för att främja jämställdhet i arbetslivet. Arbetsgivaren skulle vidta åtgärder för att arbetsförhållandena skulle lämpa sig för både kvinnor och män och även verka för att lediga anställningar söktes av båda könen. Vidare skulle arbetsgivaren genom utbildning och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagar.

När det på en arbetsplats inte råde en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagar, skulle arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet och söka se till att andelen arbetstagar av det könet efter hand ökade. Detta gällde dock inte om särskilda skäl talade emot sådana åtgärder eller de rimligen inte kunde krävas med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt. Bestämmelserna om aktiva åtgärder skulle dock kunna ersättas med andra regler i centrala kollektivavtal.¹⁰

En ny jämställdhetslag (1991:433), delvis EU-inspirerad, trädde i kraft den 1 januari 1992. I propositionen sades att allas likhet inför lagar och bestämmelser var en grundförutsättning för jämställdhet. Kvinnors och mäns villkor var emellertid olika på väsentliga områden i samhället och ”den manliga normen och den manliga överordningen som social och ekonomisk princip” levde fortfarande kvar på många områden.¹¹ I den nya jämställdhetslagens första paragraf infördes en ny mening: ”Lagen siktar till att förbättra främst kvinnornas villkor i arbetslivet”.

⁹ Lagen (1979:1118) om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet.

¹⁰ Se Eklund, Ronnie, Är jämställdhetsavtal värda papperet? JT 1990–91, s. 105.

¹¹ Prop. 1990/91:113, om en ny jämställdhetslag, m. m., s. 7.

I den första, borgerliga, versionen av lagen hade diskrimineringsförbudet placerats före de aktiva åtgärderna, men en socialdemokratisk regering placerade nu de aktiva åtgärderna först.¹² Lagen EU-anpassades på så sätt att ett uttryckligt förbud mot *indirekt* diskriminering infördes.

Arbetsmarknadens parter ålades att samverka för att jämställdhet i arbetslivet skulle uppnås. De skulle särskilt verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män. De närmare formerna för samverkan överläts i förarbetena åt parterna att komma överens om, till exempel genom kollektivavtal. Efterlevnaden av avtalen skulle kontrolleras av parterna själva.¹³

De aktiva åtgärderna byggdes ut. Arbetsgivarna skulle underlätta för både kvinnor och män att förena förvärsarbete och föräldraskap. Arbetsgivaren blev vidare skyldig att verka för att arbetstagare inte utsattes för sexuella trakasserier eller för trakasserier på grund av en anmälan om diskriminering. Arbetsgivare som hade tio eller fler anställda ålades att varje år upprätta en plan för det jämställdhetsarbete som arbetsgivaren avsåg att bedriva under det kommande året – en jämställdhetsplan.

Såväl regeln om jämställdhetsplan som reglerna om aktiva åtgärder skulle kunna ersättas med andra regler i kollektivavtal. Någon överprövning av innehållet i sådana avtalsbestämmelser som parterna hade enats om skulle inte ske. Avsikten med de avtal som träffas var i allmänhet att ge parterna frihet att utan myndighetsgranskning utforma sina gemensamma förhållanden.¹⁴

Ett krav på årlig lönekartläggning för arbetsgivare med minst tio anställda infördes något senare, 1994. Samtidigt infördes en bestämmelse om att ett kollektivavtal som träffats om de aktiva åtgärderna inte befriade arbetsgivaren från att iakttäga lagens bestämmelser.¹⁵ En särskild bestämmelse infördes som förbjöd arbetsgivaren att trakassera en arbetstagare som avvisat arbetsgivarens närmanden eller som gjort en anmälan om könsdiskriminering. Den nya lagen uppgavs innebära en anpassning till de bestämmelser som gällde inom den Europeiska gemenskapen.

Genom propositionen om Kvinnofrid, som innehöll förslag om skärpt lagstiftning om våld mot kvinnor¹⁶ ändrades bestämmelserna om sexuella trakasserier i jämställdhetslagen 1998. Regeringen menade att sexuella trakasserier måste ses ur ett könsmaktsperspektiv.¹⁷ En definition infördes i lagen och arbetsgivaren blev skyldig att ingripa när någon anställd anmälde att hon blivit trakasserad *av en annan arbetstagare*.

Med Sveriges inträde i EU år 1995 följde en *skyldighet* att införa EU-direktiv på det arbetsrättsliga området. En anpassning hade som nämnts pågått redan tidigare. Bland direktiven ingick bland annat förbud mot diskriminering på olika grunder, som hade utvidgats kraftigt sedan slutet av 1990-talet. EU:s direktiv mot diskriminering skilde sig

¹² Prop. 1990/91:113.

¹³ Prop. 1990/91:113, s. 77.

¹⁴ Prop. 1990/91:113 s. 104.

¹⁵ Prop. 1993/94:147.

¹⁶ Prop. 1997/98:55, Om sexualbrott, brott mot kvinnofrid, könsstympning, prostitution och köp av sexuella tjänster.

¹⁷ Prop. 1997/98:55, s. 108

från tidigare svensk rätt bland annat genom att de inte innehöll några krav på aktiva åtgärder och att utrymmet för positiv särbehandling var litet.

Vad gäller lönediskriminering har EU-inflytandet främst fått betydelse i fråga om så kallade marknadslöner. I ett fall om lönediskriminering i Arbetsdomstolen hade två nyanställda manliga socialkonsulenter fått högre lön än redan anställda kvinnor med samma arbetsuppgifter.¹⁸ I ett annat fall hade en kvinnlig intensivvårdssjuksköterska hos ett landsting lägre grundlön än en manlig medicinteknisk ingenjör, trots att deras arbete sågs som likvärdigt.¹⁹ I båda fallen sade sig arbetsgivaren ha varit tvungen att betala högre lön till männen för att kunna rekrytera dem i konkurrens med andra arbetsgivare. Arbetsdomstolen stödde sig på EU-rätten och ansåg i två mycket omdiskuterade domar²⁰ att en lönesättning som styrts av marknaden inte stred mot likalöneprincipen om den var saklig och rationellt motiverad.

Ändringar i jämställdhetslagen år 2001 innebar att EU-rättens bevisregler infördes och för övrigt främst att arbetet för jämställda löner förstärktes. En definition av begreppet likvärdigt arbete fördes in i lagen. Arbetsgivare och arbetstagare ålades att i sitt samverkansarbete för jämställdhet främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män. Arbetsgivarna ålades att varje år kartlägga och analysera dels bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpades hos arbetsgivaren, dels löneskillnader mellan kvinnor och män som utförde arbete som var att betrakta som lika eller likvärdigt. En arbetsgivare med tio anställda eller fler blev skyldig att upprätta en handlingsplan för jämställda löner.²¹

År 2005 anpassades jämställdhetslagen till EU:s likabehandlingsdirektiv och till de övriga diskrimineringslagarna. Ett viktigt steg vad gäller trakasserier var att ett förbud mot trakasserier *från arbetsgivarens sida* infördes i lagen. En åtskillnad gjordes samtidigt mellan trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier. Regeringen framhöll att skyddet mot diskriminering i grunden var en fråga om mänskliga rättigheter.²²

År 2005 anpassades också föräldraledighetslagen till EU. Bland annat blev det förbjudet att missgynna en arbetssökande eller arbetstagare av skäl som hade samband med föräldraledighet. Förbudet skulle dock inte gälla om olika villkor eller olika behandling var en nödvändig följd av ledigheten.²³

År 2009 infördes diskrimineringslagen (2008:567) som innebar en sammanslagning av alla de tidigare diskrimineringsgrunderna – kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning och sexuell läggning – och även två nya grunder: könsöverskridande identitet eller uttryck samt ålder. Det allmänna skadeståndet skulle i lagen kallas diskrimineringsersättning och höjas så att det fick en avskräckande

¹⁸ AD 2001 nr 51.

¹⁹ AD 2001 nr 76.

²⁰ Fransson, Susanne, *Marknaden: Saklig grund för lönesättning? – En fråga tio svar*. Norstedts Juridik AB, 2007.

²¹ Prop. 1999/2000:143.

²² Prop. 2004/05:147, s. 46.

²³ Prop. 2005/06:185.

effekt.²⁴ Lagen hade gjorts tvingande: Ett avtal som inskränkte någons rättigheter eller skyldigheter enligt lagen skulle vara utan verkan i den delen.

Diskrimineringslagen är i dag mycket omfattande. Lagen inleds med definitioner av de sex olika slag av diskriminering som förekommer och definitioner av sex av de sju²⁵ olika diskrimineringsgrunder som skyddas av lagen. Därefter redogörs för vilka förbud som gäller på olika samhällsområden. I arbetslivet gäller att en arbetsgivare inte får diskriminera den som hos arbetsgivaren

1. är arbetstagare,
2. gör en förfrågan om eller söker arbete,
3. söker eller fullgör praktik, eller
4. står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

I ett antal fall gäller inte förbudet mot diskriminering. Ett fall då förbudet inte gäller är åtgärder som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män och som avser annat än löne- eller andra anställningsvillkor, det vill säga så kallad positiv särbehandling. Positiv särbehandling, ibland i formen av kvotering, var under en period ganska vanlig i Sverige, men har begränsats av EU-rätten. Företräde för det underrepresenterade könet får bara ges om två konkurrerande sökande har relativt lika meriter. Kvotering är inte tillåtet.

Bland de aktiva åtgärderna som numera gäller alla diskrimineringsgrunderna finns en som särskilt tar sikte på kön: Arbetsgivaren ska genom utbildning, annan kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn könsfördelning i skilda typer av arbeten, inom olika kategorier av arbetstagare och på ledande positioner. För övrigt finns detaljerade bestämmelser om lönekartläggning som gäller att förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män.

I och med lagändringen 2017 förutsattes att arbetet med aktiva åtgärder skulle bedrivas på ett sätt som liknade det systematiska arbetsmiljöarbetet. Samverkan skulle dokumenteras fortlöpande och orsaken skulle dokumenteras om samverkan inte genomfördes. Detta verkar dock inte ha satt några spår i samverkansavtalen på arbetsmarknaden. Varken ”ramavtal om samverkan för framtiden” på det statliga området, som omfattar medbestämmande och arbetsmiljöfrågor, eller ett nytt avtal inom den kommunala sektorn om samverkan och arbetsmiljö innehåller någon vägledning om samverkan kring aktiva åtgärder.²⁶

²⁴ Prop. 2007/08:95.

²⁵ Religion har ingen definition i lagen.

²⁶ Edström, Örjan, Fransson, Susanne och Stüber, Eberhard, Samverkan för jämställda löner – Vad är problemet? Dagens arena, 22 maj 2018.

3. EN JÄMFÖRELSE AV KOLLEKTIVAVTAL INOM KVINNODOMINERADE VÄLFÄRDSYRKEN MED AVTAL INOM JÄMFÖRBARA MANSDOMINERADE YRKEN

Undersökningens teman

De teman i kollektivavtalen som ska undersökas närmare vid sidan av vissa bestämmelser om lön, är sådana som brukar lyftas fram i diskussioner om jämställdhet. Områdena/temana är:

- Tidsbegränsade anställningar. År 2019 var drygt 18 procent av kvinnorna och drygt 14 procent av männen tidsbegränsat anställda. Betydligt fler kvinnor än män har så kallade tim- eller behovsanställningar, den osäkraste och numera vanligaste formen av visstidsanställning. I kollektivavtalen är vissa regler särskilt aktuella. Det gäller reglerna om vikariat, olika tillämpningar av bestämmelsen i LAS om ”allmän visstidsanställning” (från oktober 2022 i stället ”*särskild* visstidsanställning”), inklusive tim- och behovsanställningar samt andra avvikande branschspecifika anställningsformer.
- Deltidsanställningar/ersättning för mertid. När det gäller innehållet i kollektivavtalen är främst regler om eventuell rätt till heltid, mertid/mertidsersättning, företrädesrätt till ökad sysselsättningsgrad och så kallad hyvling intressanta.
- Föräldraledighet och ersättning vid sådan ledighet. I kollektivavtalen blir villkoren för *ersättning* som kompletterar ersättning från Försäkringskassan särskilt intressanta, exempelvis krav på kvalifikationstid, ersättningstidens längd, *antalet* ledighetsperioder och tiden för utbetalning, med mera. Sådana bestämmelser kan finnas i kollektivavtalade försäkringar.
- Ledighet för närståendevård och familjeangelägenheter. Sådan ledighet hänger samman med nedskärningarna i den offentliga vården och omsorgen och tas mest ut av kvinnor. Ett EU-direktiv, som ska öka flexibiliteten för dem som har omsorg om närstående, är nyligen implementerat i lagen. Den innehåller också ett förbud mot missgynnande.
- Ersättning vid sjukdom. Sjuklön från arbetsgivaren under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden betalas enligt lagen om sjuklön. Avtalsregler kan innebära att sjuklön av olika skäl betalas också därefter under kortare eller längre tid. Även när det gäller sjukersättning och villkoren för dem kan det finnas regler i kollektivavtalade försäkringar.

Genomgången av kollektivavtalen ska också omfatta bestämmelser om aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen om att motverka könsuppdelade arbetsplatser och arbetsuppgifter. Lagen säger att arbetsgivare och arbetstagare ska samverka i arbetet med aktiva åtgärder och det är därför naturligt att området regleras i kollektivavtal.

Urvalet av jämförbara yrken och kollektivavtal

För uppdraget var det centralt att kunna jämföra likvärdiga yrken, kvinnodominerade välfärdsyrken med mansdominerade yrken.²⁷ För detta användes ursprungligen den kategorisering och värdering av yrken som föreslagits i Jämställdhetsmyndighetens rapport 2022:2 Ekonomisk jämställdhet, bilaga 3, Indikator för likvärdigt arbete (nedan Indikator). Värderingen i Indikator utgår från diskrimineringslagens definition av likvärdigt arbete, men faktorerna ansvar, problemlösning och utbildning ges särskilt stor vikt på ett sätt som uppges spegla en allmän tillämpning på arbetsmarknaden. Antalet yrken skulle vidare vara litet, eftersom identifieringen av regler kunde väntas vara komplicerad. De yrkesgrupper som valdes utifrån Indikator var²⁸.

- Grundskollärare (74 procent kvinnor) – Mjukvaru- och systemutvecklare (19 procent kvinnor)
- Förskollärare (96 procent kvinnor) – Supporttekniker inom IT (23 procent kvinnor)
- Undersköterska inom hemtjänst och äldreboende (90 procent kvinnor) – Installations- och serviceelektriker (2 procent kvinnor).
- Undersköterska på vårdavdelning (90 procent kvinnor) – Snickare (1 procent kvinnor)
- Barnskötare (91 procent kvinnor) – Maskinoperatörer (29 procent kvinnor)

Vid urvalet av kollektivavtal uppstod en ny situation, eftersom kollektivavtal vanligen inte är ingångna för en yrkesgrupp utan mellan parterna på ett visst område eller viss sektor av arbetsmarknaden. Relationerna mellan de olika avtalslutande organisationerna på båda sidor kan samtidigt vara komplicerade.

Alla de valda kvinnodominerade välfärdsyrkena (grundskollärare, grundutbildade sjuksköterskor, förskollärare, fritidspedagoger, undersköterskor och barnskötare) i anställningar hos kommuner eller regioner organiseras visserligen av några olika arbetstagarorganisationer men omfattas av samma stora kollektivavtal, Allmänna Bestämmelser 20 (AB 20).

Sveriges kommuner och regioner (SKR)²⁹ och Sobona (de Kommunala företagens arbetsgivarorganisation) har ingått Huvudöverenskommelser (HÖK) om lön och allmänna anställningsvillkor med arbetstagarorganisationerna. Bland de organisationerna finns Svenska Kommunalarbetarförbundet (Kommunal), Lärarförbundet och Vårdförbundet, som organiserar dem som arbetar inom de välfärdsyrken som är aktuella för undersökningen. För dem gäller därmed HÖK 20 för respektive förbund. HÖK kompletteras av bilagor och cirkulär med särregler för vissa yrkesgrupper och/eller ändringar i avtalen. Som en bilaga till HÖK för de olika

²⁷ Som kvinnodominerat respektive mansdominerat yrke definieras ett yrke där minst 60 procent av de anställda tillhör könet i fråga. Välfärdsyrke är ett samlingsbegrepp för yrken inom socialförsäkringssystemet, vården, skolan och omsorgen.

²⁸ Statistiken anger andel kvinnor i yrket 2020, SCB yrkesregistret.

²⁹ SKR är Sveriges största arbetsgivarorganisation, som tecknar centrala kollektivavtal för nära 1,2 miljoner medarbetare i kommuner och regioner.

förbunden finns Allmänna bestämmelser, AB 20. I AB 20 finns regler om exempelvis anställningsformer, arbetstider, löneformer, ledigheter, uppsägning och avtalsförsäkringar. Allmänna Bestämmelser blev därmed det avtal som var aktuellt för offentligt anställda i välfärdsyrken.

För välfärdsyrken inom *den privata sektorn* är Vårdföretagarna den största arbetsgivarorganisationen. Vårdföretagarna har infört mer yrkesspecifika avtal, som till exempel avtalet för branscherna Vård-, behandlings- och omsorgsverksamhet, bransch E, och avtalet för branschen Äldreomsorg, bransch F, båda ingångna med Kommunal.

På den mansdominerade sidan var det relativt lätt att identifiera avtal för installationselektriker (Installationsavtalet) och för snickare (Byggavtalet). För *Mjukvaru- och systemutvecklare* och *Supporttekniker inom IT* däremot var gränsdragningen inte tydlig, utan båda yrkesgrupperna kunde omfattas av olika teknik- eller IT-avtal på tjänstemannaområdet.³⁰ Likaså kunde *Maskinoperatörer* finnas på en rad områden, som till exempel Metall, livs- eller annat område. Här valdes IF Metalls avtal.

De sex avtal som kom att ingå i undersökningen var:

Allmänna bestämmelser AB 20 som ingår i Huvudöverenskommelsen (HÖK) om lön och allmänna anställningsvillkor som slutits mellan Sveriges kommuner och regioner (SKR) och Sobona å ena sidan och arbetstagarnas huvudorganisationer å den andra sidan.

Vårdföretagarnas avtal med Kommunal dels för branschen E: Vård-, behandlings- och omsorgsverksamhet, dels branschen F: Äldreomsorg. Föreningen Vårdföretagarna ingår i Almega.

IT & Telekomavtalet ingånget mellan IT & Telekomföretagen³¹ inom Almega å den ena sidan och Unionen, Akavia och Sveriges Ingenjörer å den andra.

Installationsavtalet mellan arbetsgivarorganisationen Installatörsföretagen och Svenska Elektrikerförbundet.

Byggavtalet Ingånget mellan Byggföretagen och Svenska Byggnadsarbetarförbundet
Teknikavtalet IF Metall (tidigare ”Verkstadsavtalet” mellan Verkstadsföreningen och Metall) ingånget mellan Teknikarbetsgivarna och Industrifacket Metall (IF Metall)
Kollektivavtalen är i de flesta fall avsedda att gälla under perioden 2020–2023. Under den perioden gjordes några viktiga ändringar i lagen om anställningsskydd, vilket har lett till att ett par avtal har ändrats under perioden. Den version av avtalen som valts för undersökningen är den som gällde hösten 2022.

³⁰ Enligt uppgifter från Unionen.

³¹ IT&Telekomföretagen bytte i oktober 2021 namn till TechSverige. TechSverige ingår i förbundsgruppen Almega.

Avtalen har sedan analyserats utifrån hur de förhåller sig till anställningsskyddslagen, föräldraledighetslagen med flera lagar liksom utifrån vilka rättigheter och skyldigheter som de i övrigt eventuellt ger arbetstagarna på de aktuella områdena. Några viktiga frågor har varit:

- Vilka undantag från skyddsregler eller rättigheter förekommer?
- Har de lokala parterna rätt att avtala om avvikelser?
- Kan överenskommelser om en arbetstagares rättigheter eller skyldigheter ingås individuellt med arbetsgivaren?

Intressanta men mindre juridiska frågeställningar är varför vissa regler har tagits in i avtalet men inte andra, varför olika teman tar upp olika mycket utrymme i avtalen och varför vissa saker nämns men inte andra. Sådana frågor närmar sig textanalys.

Kollektivavtal ska i första hand tolkas utifrån vad som varit parternas gemensamma avsikt med formuleringarna i avtalet. Det har naturligtvis inte varit möjligt i detta fall utan ordalydelsen har fått gälla. Intervjuer med partsföreträdare har någon gång fått komplettera texten när den varit särskilt svårbegriplig.

Avtalen är ibland mycket komplicerade och innehåller oklara och motsägelsefulla formuleringar, som kan vara kompromisser mellan svårförenliga ståndpunkter. Formler för beräkningar av ersättningar och avdrag är otillgängliga för den som inte är van vid dem. Av de skälen är det tyvärr också oundvikligt att missförstånd och missuppfattningar kan förekomma.

Disposition

Nedan presenteras innehållet i kollektivavtalsreglerna ordnat efter undersökningens teman. Varje område inleds med en mycket kortfattad redogörelse för temats betydelse ur jämställdhetssynpunkt. Därefter presenteras den lagstiftning som gäller på området. Att lagstiftningen presenteras beror på att kollektivavtalsreglerna ofta förhåller sig till lagstiftningen eller refererar till den på olika sätt. Avtalstexten blir därför i många fall särskilt obegriplig utan lagtexten som bakgrund. I fråga om löner och lönenivåer saknas lagstiftning utom för vissa situationer som exempelvis lön under uppsägningstiden eller lönegaranti vid konkurs. Därför saknas lagtext i de avsnitten.

I fråga om två av temana, ersättning vid föräldraledighet och vid sjukdom, finns kollektivavtalade försäkringar för stora områden av arbetsmarknaden. Också de presenteras i inledningen.

Kollektivavtalstexterna (och även ibland lagtexten) återges för det mesta inte ordagrant, eftersom texten sällan är lättillgänglig, men ambitionen har naturligtvis varit att återge innehållet så noga som möjligt. Hänvisningar till paragrafer i avtalen görs bara sporadiskt för att inte tynga ner texten.

I presentationen ligger fokus på innehållet i arbetstagarnas rättigheter och villkoren för rättigheterna. Processuella bestämmelser om besked, överläggningar och procedurer med mera omfattas i stort sett inte, framför allt på grund av det begränsade utrymme som står till buds.

4. TIDSBEGRÄNSADE ANSTÄLLNINGAR

Regleringen av tidsbegränsade anställningar har ofta varit en huvudfråga för arbetstagarorganisationer i förhandlingar med arbetsgivarna, särskilt på LO-sidan. Det hänger ihop med den stora betydelse som visstidsanställningar har för arbetstagarernas möjligheter att försörja sig, ingå ett hyresavtal, ta banklån, etc. Tidsbegränsade anställningar kan också ha konsekvensen att en arbetstagare inte har rätt till vissa sociala ersättningar eller till vissa försäkringar. Inte minst innebär visstidsanställningar, det vill säga osäkerheten om fortsatt anställning, svårigheter för arbetstagare att hävda sina arbetsrättsliga rättigheter.

Drygt 18 procent av kvinnorna och drygt 14 procent av männen var tidsbegränsat anställda år 2019.³² Betydligt fler kvinnor än män hade så kallade tim- eller behovsanställningar, den osäkraste och numera vanligaste formen av visstidsanställning. År 2019 hade tim- och behovsanställningar blivit den vanligaste typen och hade ökat från 148 000 till 393 000 under perioden 2005–2019.³³

Lagen om anställningsskydd

Enligt lagen om anställningsskydd är utgångspunkten att ett anställningsavtal gäller tills vidare (4 §). För tidsbegränsade anställningar gäller nya regler sedan 1 oktober 2022, där den viktigaste nyheten är att en tidsbegränsad anställning snabbare än tidigare kan omvandlas (konverteras) till en tillsvidareanställning. Lagen innehåller grundläggande bestämmelser om att avtal om tidsbegränsad anställning får träffas för särskild visstidsanställning, för vikariat, eller för säsongarbete.

Olika – mycket komplicerade – regler gäller för de olika slagen av tidsbegränsade anställningar. Ett viktigt förhållande är att en särskild visstidsanställning kan rymma många korta anställningar, så kallade tim- eller behovsanställningar. Det framgår inte uttryckligen av lagen men syns av att anställningar kan läggas samman.³⁴

En central regel säger att en *särskild visstidsanställning* övergår till en tillsvidareanställning när arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren i *särskild visstidsanställning* i sammanlagt mer än tolv månader under en femårsperiod (5 a §).³⁵ En alternativ beräkningsregel säger att omvandling efter tolv månaders sammanlagd anställning också kan ske om arbetstagaren under en period har haft tidsbegränsade anställningar i form av särskild visstidsanställning, vikariat eller säsongarbete och tiden mellan dessa anställningar inte varit längre än sex månader.

³² Siffror om tidsbegränsade anställningar som bara är uppdelade på kön från senare år är svåra att hitta hos SCB.

³³ SCB, Utvecklingen för tidsbegränsat anställda 2005–2019.

³⁴ Se AD 2012 nr 44.

³⁵ Regelen har varit omstridd och har bland annat ändrats genom tillägg av den alternativa beräkningsregeln efter kritik från EU-kommissionen.

Sammanläggningen av *särskilda visstidsanställningar* blir speciellt viktig med det första beräkningssättet. En ny bestämmelse som underlättar sammanläggningar säger att arbetstagare som har haft tre eller flera *särskilda visstidsanställningar* under en och samma kalendermånad hos samma arbetsgivare får räkna även tiden mellan anställningarna (3 § 2 st.). I anslutning till det sägs att en arbetsgivare inte får anställa en arbetstagare för vikariat *i syfte att kringgå* arbetstagarens rätt att lägga samman särskilda visstidsanställningar (5 § 2 st.).

Ett *vikariat* övergår till en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i vikariat i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod. (5 a § 3 st.)

Förutom de ovan nämnda tidsbegränsningarna får avtal om *provanställning* träffas för högst sex månader. Om arbetsgivaren eller arbetstagaren inte har lämnat besked om att de vill avsluta provanställningen senast när prøvotiden går ut, övergår provanställningen i en tillsvidareanställning (6 §).

Reglerna om tidsbegränsade anställningar får ersättas av andra regler i centrala kollektivavtal och även i lokala avtal om arbetsgivaren är kollektivavtalsbunden.

Det är att märka att arbetsgivarbeslut eller kollektivavtalsregler *i fråga om löne- och andra anställningsvillkor* inte får diskriminera tidsbegränsat anställda jämfört med tillsvidareanställda enligt lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.

Tidsbegränsade anställningar i kollektivavtalen

Reglerna om tidsbegränsade anställningar i centrala kollektivavtal är sinsemellan mycket olika. De kan ange att LAS ska gälla med ”tillägg” eller ”avvikelser” (som inom kommuner och regioner) eller de kan helt bortse från LAS och eventuellt innehålla egna avvikande anställningsformer. De kan också bestå av olika tidigare versioner av regler i LAS. Avtalen innebär ibland en delegation av beslut till de lokala parterna och de överlåter ibland beslut om anställningsformer till de individuella parterna.

Oavsett regler och tillvägagångssätt är skyddet mot upprepade mycket korta anställningar svagt i alla de genomgångna avtalen. Vissa avtal är liksom lagen mycket komplicerade, vilket bör göra det svårt eller omöjligt för en enskild arbetstagare att orientera sig bland bestämmelserna.

Vissa skillnader i sättet att reglera visstidsanställningar syns mellan avtalen i de kvinnodominerade välfärdstjänsterna och i de mansdominerade branscherna. I avtalen för välfärdstjänsterna saknas minimi- och maximigränser i tiden för en visstidsanställning, vilket inte hindrar att en arbetsgivare och arbetstagare kommer överens om en sluttid. Det som annars står till buds för arbetstagare i välfärdstjänsterna som önskar en tryggare anställning är omvandling till tillsvidareanställning. Metoden med omvandling till tillsvidareanställning efter sammanläggning av flera anställningar förutsätter en verklighet där flera kortare anställningar är vanliga. I och med anpassningen till förändringarna i LAS har möjligheterna till omvandling ökat på så sätt att en arbetstagare inte behöver vänta lika länge som tidigare på en tillsvidareanställning. En förutsättning för att omvandling ska vara möjlig är dock att arbetsgivaren inte väljer att avsluta anställningen/slutar att erbjuda anställningar innan arbetstagaren har kommit upp i den sammanlagda anställningstid som krävs. Detta är en förutsättning för alla regler som ger rätt till omvandling eller någon annan rättighet, som inträder efter en viss anställningstid i de fall där anställningen lätt kan avslutas.

Om arbetsgivare och arbetstagare har kommit överens om en sluttid för en visstidsanställning ska anställningen enligt LAS gälla tiden ut. I båda avtalen för välfärdstjänster kan dock en tidsbegränsad anställning avslutas i förtid med en månads uppsägningstid. Detta gäller under de första sex månaderna och under förutsättning att arbetsgivaren och arbetstagaren inte har kommit överens om något annat. Efter sex månader krävs sakliga skäl för en uppsägning från arbetsgivarens sida. Detta kan öka otryggheten för en arbetstagare men samtidigt ge en möjlighet för en arbetstagare som så önskar att byta jobb.

För provanställning har det inte satts någon tidsgräns i Vårdföretagarnas avtal men enligt AB 20 gäller sex månader liksom enligt LAS. Enligt båda avtalen kan en provanställning sägas upp med en månads uppsägningstid. En fråga är vilket behov en arbetsgivare kan ha av provanställning när det inte krävs någon motivering för att ingå avtal om andra tidsbegränsade anställningar. När korta anställningar kan ingås utan att arbetsgivaren behöver ange skäl kan de lätt fungera som provanställningar. Enligt uppgift kan det dock vara lättare att rekrytera till en provanställning än till tidsbegränsade anställningar eftersom en provanställning ska övergå till en tillsvidareanställning. Skyddet för vikariat ser ut att vara något starkare hos Vårdföretagarna än i AB 20 i och med att SKR inte tillåter omvandling av anställningar på vakanser.

Lokala avvikelser från dessa regler är tillåtna enligt AB 20, där möjligheterna till avvikelser anges för varje större fråga. I Vårdföretagarnas avtal ges de lokala parterna en allmän rätt att ingå avvikande avtal under förutsättning att avtalets minimistandard beaktas.

De kollektivavtal som representerar de mansdominerade branscherna skiljer sig från avtalen för välfärdstjänsterna på så sätt att de har ett svagare förhållande till LAS och ett mindre komplicerat sätt att reglera visstidsanställningar. Vissa nämner inte anställningsskyddslagen och inte heller att tillsvidareanställning är norm. Andra sägs innehålla ”en uttömmande reglering av de anställningsformer som förekommer” och innehåller eventuellt egna avvikande anställningsformer. Byggavtalet består däremot av en för en utomstående obegriplig sammanställning av olika tidigare versioner av regler i LAS.

Avtalen för de mansdominerade branscherna innehåller ibland maximi- eller minimigränser för tidsbegränsade anställningar, som de individuella parterna i stor utsträckning kan göra avsteg från. I andra fall har arbetsgivaren helt enkelt getts rätten att ingå individuella avtal om tidsbegränsade avtal. En konstruktion som då kan användas är att det lokala facket kan ingripa om det anser att arbetsgivaren *missbrukar* möjligheten till avsteg, vilket bör förutsätta en stark lokal facklig organisation. Möjligheter till lokala överenskommelser med den fackliga organisationen är vanliga. Också möjligheter till omvandling efter olika tidsperioder av kortare eller längre anställningar förekommer. Något avtal anger i stället bara en längsta tillåten tid i visstidsanställning (varefter en tillsvidareanställning borde kunna vara en möjlighet om båda parter så önskar). Också på det mansdominerade området kan en tidsbegränsad anställning ibland sägas upp i förtid med en månads uppsägningstid.

Två eller flera av dessa sätt att reglera kan förekomma i samma avtal och avtalet kan samtidigt ge möjligheter till undantag för vissa kategorier arbetstagare eller situationer. Undantag från bestämmelserna om kortast tillåtna anställning kan till exempel göras för skolungdom, studerande och pensionärer.

Bestämmelserna om tidsbegränsade anställningar ger ett mycket svagt anställningsskydd både i lagen och i kollektivavtalen, och där både i avtalen för välfärdstjänsterna och i avtalen för de mansdominerade branscherna. I och med att de tidsbegränsade anställningarna och särskilt behovs- och timanställningar är betydligt vanligare i välfärdstjänsterna än i de mansdominerade branscherna³⁶ blir konsekvenserna mer påtagliga för de anställda i välfärdstjänsterna. Det är främst de anställda i välfärdstjänsterna som kan få det svårt att försörja sig, ingå hyresavtal, ta banklån, etc eller inte har tillgång till vissa sociala förmåner eller försäkringar. Som framgår av det följande krävs exempelvis en *sammanhängande* anställningstid för att få del av föräldrapenningtillägg. Osäkerheten om fortsatt anställning kan också – mer än i mansdominerade branscher – innebära svårigheter för arbetstagarna i välfärdstjänsterna att hävda sina arbetsrättsliga rättigheter.

Att visstidsanställningar är vanligare i välfärdstjänsterna är inte en konsekvens av avtalsreglerna i sig utan av organisatoriska förhållanden. Ett starkare skydd i kollektivavtal skulle å andra sidan kunna förbättra situationen för de anställda.

³⁶ Se LO, Anställningsformer 2020. Fast och tidsbegränsat anställda efter klass och kön 1990–2020. Av anställda arbetare inom vård, omsorg och sociala tjänster var 27 procent, 90 300 personer, tidsbegränsat anställda. Den lägsta andelen tidsbegränsat anställda arbetare fanns inom sektorn Byggverksamhet, nio procent eller 15 100 personer.

5. DELTIDSANSTÄLLNINGAR OCH MERTID

Ofrivilliga deltidсанställningar har länge setts som ett problem på vissa områden av arbetsmarknaden, särskilt i kvinnodominerade branscher som vård och omsorg och detaljhandel. År 2021 arbetade 22 procent av kvinnorna och 10 procent av männen i Sverige deltid. Regeringen har tidigare gjort utfästelser om lagstiftning och ett förslag om rätt till heltid presenterades 2005³⁷ men ledde inte till lagstiftning.³⁸

Lagen om anställningsskydd

Sedan oktober 2022 gäller en ny regel i lagen om anställningsskydd som gör heltidsanställning till utgångspunkt när ett avtal om anställning ingås:

Anställningsavtal avser heltid, om inte något annat har avtalats. Om anställningsavtalet inte avser heltid, ska arbetsgivaren på arbetstagarens begäran skriftligen ange skälet till detta. Informationen ska lämnas inom tre veckor från det att begäran framställts (4a §).

Om deltidсанställningar i sig finns för övrigt inga lagregler förutom 25 a § LAS, som gäller företräde till högre sysselsättningsgrad: En deltidсанställd arbetstagare som har anmält till sin arbetsgivare att hon eller han vill ha en anställning med högre sysselsättningsgrad, har – på en rad villkor – företrädesrätt till en sådan anställning.

En kompletterande ny regel säger att om en arbetstagare som varit anställd hos arbetsgivaren i minst sex månader begär en högre sysselsättningsgrad, ska arbetsgivaren lämna ett skriftligt svar till arbetstagaren inom en månad efter begäran. Om arbetstagaren gör en ny begäran inom tolv månader från den senaste begäran är arbetsgivaren inte skyldig att lämna ett skriftligt svar.

Det är arbetsgivaren som i kraft av sin arbetsledningsrätt beslutar om vilka arbetstider som ska finnas i en verksamhet. Arbetsgivarbeslut eller kollektivavtalsregler *i fråga om löne- och andra anställningsvillkor* får dock inte diskriminera deltidсанställda i förhållande till heltidsanställda enligt lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidсарbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.

Mertid definieras i arbetstidslagen som sådan arbetstid som vid deltidсанställning överstiger arbetstagarens ordinarie arbetstid och jourtid enligt anställningsavtalet.

³⁷ SOU 2005:105 Stärkt rätt till heltidsanställning.

³⁸ Efter en AD-dom (AD 2016 nr 69) kom så kallad hyvling att orsaka mycket debatt. Hyvling betyder att arbetsgivaren erbjuder de anställda färre arbetstimmar i stället för att de sägs upp. Hyvling är vanligast i kvinnodominerade branscher och särskilt inom detaljhandeln. Problematiken gav upphov till en regel i 7 a § LAS, men denna rör närmast uppsägning och behandlas inte här.

Deltider i kollektivavtalen

I huvudöverenskommelsen mellan *SKR och Kommunal* från 2020³⁹ har det förts in målsättningsbestämmelser om att heltid ska vara norm. Allmänna bestämmelser 20 innehåller också några formuleringar som syftar till att öka antalet anställningar på heltid och att erbjuda redan anställda höjd sysselsättningsgrad. Formuleringarna är dock försiktiga. Avtalet innehåller ingen regel om att heltid ska vara norm när ett anställningsavtal ingås, men enligt uppgift⁴⁰ ska regeln i lagen om anställningsskydd om heltid som norm gälla.

Vårdföretagarnas avtal med Kommunal innehåller en formulering om att heltidstjänster ”om möjligt bör övervägas” vid nyanställning. Likaså ska det undersökas om arbetstiden för en deltidsanställd arbetstagare kan utökas vid behov av vikarie. Arbetsgivaren ska också eftersträva att redan anställda om möjligt erbjuds arbete i minst 20 timmar per vecka. Vårdföretagarnas formuleringar är därmed mer återhållsamma än de i AB 20. Samtidigt följer, några rader längre ner: ”Ovanstående påverkar inte att reglerna i LAS 4 a § gäller i sin helhet” (det vill säga regeln i LAS om att heltid ska vara norm).

När det gäller möjligheterna till höjd sysselsättningsgrad innehåller båda avtalen för välfärdstjänster bestämmelser om att en arbetstagare som tackar nej till ett erbjudande om höjd sysselsättningsgrad kan anmäla nytt intresse tidigast efter sex månader. Lokala avvikelser från tillämpningen är tillåtna.

Bestämmelserna om ersättning för mertid är relativt lika i de båda fallen: Enligt AB är ersättningen (ungefär) 120 procent av den ordinarie ersättningen och enligt avtalet med Vårdföretagarna

$$\frac{\text{Månadslön}}{3,5 \times \text{deltidsarbetstiden per vecka}} \text{ . } \text{ungefär} = 123 \text{ procent}$$

Vad gäller de mansdominerade branscherna är bilden en helt annan. Varken i Installationsavtalet eller i Byggavtalet förekommer ordet deltid⁴¹ och inte heller ’mertid’ eller ’fyllnadstid’. ’Sysselsättningsgrad’ förekommer i samband med beräkning av semester och intjänad arbetstidsförkortning. I Byggavtalet förekommer begreppet sysselsättningsgrad också i bestämmelser om arbetstid för städpersonal.

I IF Metalls avtal åläggs arbetsgivaren att skriftligen underrätta verkstadsklubben om de arbetstider som gäller för deltidsanställda. Där finns också bestämmelser om delpension, semesterlön och helglön för deltidsanställda.

I IT & Telekom-avtalet förekommer deltid i fråga om delpension eller beräkning av semester och beräkning av ersättning för mertid (som är densamma som enligt formeln hos Vårdföretagarna. Referenser till deltidarbete görs på olika ställen i avtalet.

³⁹ HÖK 20, under Centrala och lokala protokollsanteckningar till AB under rubriken Lokalt arbete i syfte att öka heltidsarbete.

⁴⁰ Liselotte Petersson, Förbundsombudsman, Förhandlingsenheten, Kommunal.

⁴¹ Förutom i lagen om anställningsskydd som är bilagd både Byggavtalet och Installationsavtalet.

Den stora skillnaden mellan avtalen i välfärdstjänsterna och i de mansdominerade branscherna tyder på att deltidsanställningar är vanligare i välfärdstjänsterna. Eventuellt visar avtalen i välfärdstjänsterna också att villkoren för deltidsanställda liksom företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad är omstridda frågor eftersom de är ingående reglerade och ibland som motsägelsefulla kompromisser mellan olika intressen. I avtalen för de mansdominerade branscherna är deltider i stort sett osynliga förutom vad gäller deltidspensioner och – i ett avtal – för städpersonal.

6. FÖRÄLDRALEDIGHET OCH ERSÄTTNING VID SÅDAN LEDIGHET

Föräldraledigheten är den fråga som varit mest diskuterad i Sverige när det gäller jämställdhet på arbetsmarknaden. I lagstiftningen har frågan om "pappamånader" varit mest omdiskuterad. I kollektivavtalen rör diskussionerna mest olika ersättningar – i form av föräldrapenningtillägg och föräldralön – som *kompletterar* ersättningen från Försäkringskassan. Tilläggen medför att den ekonomiska förlusten vid föräldraledighet med föräldrapenning blir lika stor – cirka tio procent – oavsett arbetstagarens lön.

Kollektivavtalen är olika konstruerade i fråga om tilläggsersättningar vid ledighet. Frågor som kan vara särskilt intressanta är då: Hur lång är kvalifikationstiden, det vill säga kravet på viss anställningstid för att ersättning ska kunna bli aktuell? Måste den anställningstiden vara sammanhängande? Hur länge och för hur många perioder betalas ersättning? När betalas ersättningen ut?

Föräldraledighetslagen, socialförsäkringsbalken och kollektivavtalade försäkringar

Rätten till föräldraledighet regleras i föräldraledighetslagen och ersättning vid sådan ledighet regleras i 12 kap. socialförsäkringsbalken. Reglerna är mycket komplicerade. Det finns till exempel sex olika former av föräldraledighet (3 § föräldraledighetslagen)⁴² och ersättning på tre olika nivåer. Föräldraledighetslagen får i stor utsträckning ersättas av andra regler i kollektivavtal på central nivå.⁴³

Förutom i socialförsäkringsbalken kan ersättningar vid föräldraledighet i form av föräldrapenningtillägg eller föräldralön⁴⁴ vara reglerade i olika kollektivavtalade försäkringar. Avsikten med både föräldrapenningtillägg och föräldralön är att de tillsammans med föräldrapenningen från Försäkringskassan ska ge motsvarande 90 procent av lönen för den som tar ut full ersättning från Försäkringskassan.

En försäkring som gäller enligt några av de aktuella kollektivavtalen är föräldrapenningtillägg (FPT) för arbetare. Försäkringen har sin grund i kollektivavtal mellan Svenskt Näringsliv och LO. Enligt den överenskommelsen ska företag som är bundna av kollektivavtal teckna försäkringar och tjänstepension för de anställda. Arbetstagarna måste själva ansöka om ersättningen hos AFA Försäkring.

⁴² Kraftigt förenklat kan de viktigaste formerna vara: Hel ledighet för en förälder tills barnet blivit 18 månader, ledighet för en förälder i form av förkortning av normal arbetstid med tre fjärdedelar, hälften eller en fjärdedel och ledighet för en arbetstagares tillfälliga vård av barn.

⁴³ I centrala kollektivavtal kan i sin tur rätten att ingå avtal delegeras till de lokala parterna.

⁴⁴ Begreppen används något olika, men huvudsakligen så att föräldrapenningtillägg kompletterar föräldrapenningen medan föräldralön kompenserar medarbetare som inte får föräldrapenning därför att de har en inkomst som överstiger "tak" för föräldrapenning.

För att ha rätt till ersättningen ska arbetstagaren vid barnets födelse eller adoption ha varit anställd *i minst tolv månader under de senaste fyra åren hos en eller flera* arbetsgivare som har FPT-försäkringen.⁴⁵ För själva ersättningen gäller att:

- Den som varit anställd i minst 12 månader kan få ersättning under maximalt 60 dagar och den som varit anställd i minst 24 månader under maximalt 180 dagar.
- Ersättning ges för *en sammanhängande* föräldraledighetsperiod med föräldrapenning på sjukpenningnivå och som längst tills barnet är 18 månader.
- Varje ersättningsdag, oavsett om uttaget av allmän föräldrapenning är delvis eller helt, förbrukar en hel dag.
- Ersättningen är 10 procent på lönedelar upp till 10 prisbasbelopp och 90 procent på lönedelar däröver.⁴⁶

Nedan behandlas bestämmelser i kollektivavtalen om kvalifikationstid för ersättning, om vilka slag av ledigheter som kan ge ersättning, ersättningens storlek och den tidsperiod (en eller flera) under vilken den utgår.⁴⁷ Den gemensamma tanken i avtal och försäkringar är att föräldralediga arbetstagare ska kompenseras upp till nittio procent av lönen och detta även ovanför det tak för ersättningen som SFB sätter vid en lön på cirka 40 900 (se nedan). Det är utgångspunkten i redogörelsen nedan. (Ersättningar och löneavdrag beskrivs i avtalen i formler).

Föräldraledighet i kollektivavtalen

Föräldraledighet regleras inte bara i lagstiftning och kollektivavtal utan ibland också indirekt genom ersättningar från kollektivavtalade försäkringar. En stor försäkring, föräldrapenningtillägg (FPT) gäller på LO-området för dem som är anställda hos arbetsgivare som har kollektivavtal eller som på egen hand har anslutit sig till försäkringen. Försäkringen ger ersättning på vissa villkor som kan ha stor betydelse för hur rätten till föräldraledighet används, till exempel under hur lång tid och hur många perioder. För att en arbetstagare ska få ersättning enligt FPT krävs att arbetstagaren själv ansöker om den. En förutsättning för att arbetstagaren ska få del av den och att den ska påverka användningen av föräldraledigheten är därför att arbetstagaren har kunskap om att den finns och om hur den fungerar.

Avtalen för både kommunala/regionala och privata välfärdstjänster innehåller en regel som förlänger anmälningstiden inför föräldraledighet från lagens två månader till tre månader. AB 20 innehåller också en rad möjligheter att *avvika lokalt* i ett antal väsentliga frågor som regleras i lagen, bland annat tillämpningen av förbudet mot missgynnande av föräldralediga. Enligt ett allmänt uttalande i Vårdföretagarnas avtal är lokala avtal tillåtna så länge de inte underskrider det centrala avtalets miniminivå.

⁴⁵ AFA försäkring (2022b)

⁴⁶ Ibid

⁴⁷ Frågor om definitioner av förälder och om adoption, detaljer i fråga om beräkningen av ersättningen samt frågor om anmälan och beslut om ledighet, återgång i arbete och den närmare förläggningen av ledigheten, behandlas inte.

På välfärdsområdet omfattas ingen av de två arbetsgivarna av FPT.

En jämförelse mellan de båda avtalen visar att kvalifikationstiden – den tid en arbetstagare måste ha varit anställd för att få ersättning enligt avtalet – är längre hos Vårdföretagarna (ett år) än hos SKR, där den nyligen har förkortats från ett år till ett halvår. Ett viktigt förhållande är att det enligt avtalen ska röra sig om ”sammanhängande anställningstid” respektive anställningstid ”i följd”. Det kravet innebär att den som har *flera korta* anställningar, något som är vanligt hos båda arbetsgivarna, i sammanlagt ett halvt respektive ett år, inte kvalificerar sig för föräldrapenningtillägget.

Enligt AB 20 betalas föräldrapenningtillägg i *sammanlagt* 180 kalenderdagar oavsett anställningstidens längd, när en arbetstagare väl har uppnått kvalifikationstiden. Ordet ”sammanlagt” visar att ersättning kan betalas för flera ledigheter, att ledigheten inte behöver vara sammanhängande. Hos Vårdföretagarna betalas föräldraledighetstillägg under betydligt kortare tid och som det förefaller enligt avtalet under *en* ledighet: Ersättningen utgår för en, tre eller sex månader beroende på hur många år arbetstagaren har varit anställd.

AB 20 ger ersättning under något längre tid (180 dagar) än försäkringen för LO-området hos privata arbetsgivare, FPT, (60–180 dagar) som i sin tur ger ersättning under något längre tid än Vårdföretagarnas avtal (30–180 dagar).

Ett intressant förhållande är att Vårdföretagarnas bestämmelser om föräldrapenningtillägg för vård- och omsorgsteam⁴⁸ gör ersättningen beroende inte bara av anställningstiden före ledigheten utan dessutom gör ersättning villkorad av att arbetstagaren *fortsätter att vara anställd efter* ledigheten. Rätten till ersättning förutsätter nämligen att anställningen ”fortsätter under minst tre månader efter tjänstledigheten” och hälften av beloppet betalas inte ut förrän medarbetaren har fortsatt sin anställning i tre månader efter tjänstledigheten. Det ställs därmed krav som kan bidra till att hålla arbetstagaren kvar i anställningen.

Ersättningen enligt såväl avtalen som försäkringen är beroende av att arbetstagaren har varit anställd i minst ett halvår och oftast ett år.⁴⁹ Därefter höjs ersättningen i vissa fall i förhållande till anställningstiden med effekten att det skapas en typ av senioritetsregel.

Den kollektivavtalade försäkringen om föräldrapenningtillägg (FPT) mellan Svenskt Näringsliv och LO gäller för de anställda på några av de avtalsområden som ingår i undersökningen – Installationsavtalet, Byggavtalet, Teknikavtalet IF Metall samt för vissa LO-kategorier hos Vårdföretagarna som ekonomipersonal och chaufförer. I den överenskommelsen ställs krav på en anställningstid om tolv månader före ledigheten men denna behöver inte vara sammanhängande och kan dessutom vara intjänad hos flera

⁴⁸ I Vårdföretagarnas avtal (s 43) anges först vilka arbetstagare som räknas till vård- och omsorgsteam och därefter att övriga medarbetare: Ekonomipersonal, chaufförer och fastighetsskötare omfattas av försäkringen om kompletterande föräldrapenning (FPT). Jämförelsen utgår därför ifrån att de regler om föräldraledighetstillägg som beskrivs i avtalet gäller vård- och omsorgsteam.

⁴⁹ När kravet på kvalifikationstid för rätt till föräldraledighet i form av viss anställningstid hos arbetsgivaren före ledigheten togs bort från föräldraledighetslagen (2007) upphävdes det därför att det ansågs ha en inlåsningseffekt och ansågs innebära indirekt könsdiskriminering. Att ta bort kvalifikationstiden var dessutom ägnat att stärka visstidsanställdas ställning (prop. 2005/06:185, s. 96–97).

olika arbetsgivare så länge också de arbetsgivarna omfattas av försäkringen. Där är därmed ”inläsningseffekten”⁵⁰ mindre än i välfärdstjänsterna.

En viktig skillnad mellan FPT och kollektivavtalen på välfärdsområdet är att arbetstagaren själv måste ansöka om ersättning enligt FPT-försäkringen. Den fungerar på sätt och vis därmed delvis utanför anställningsförhållandet.

Kollektivavtalen för de mansdominerade yrkesområden som representeras i undersökningen nämner inte föräldraledighet och ersättningar knutna till den, annat än genom en hänvisning till den kollektivavtalade försäkringen. Det förekommer också att försäkringen inte nämns bland aktuella försäkringar, trots att den ingår där. Den enda bestämmelse som rör föräldraledighet i kollektivavtalen på de mansdominerade yrkesområdena är att det görs löneavdrag vid ledighet med tillfällig föräldrapenning ”på samma sätt som vid annan frånvaro, som inte enligt lag eller avtal medför rätt till lön”. IT & Telekom-avtalet (ett tjänstemannaavtal) ställer krav på ledighet i minst trettiodagarsperioder för att arbetstagaren ska få ersättning. Ersättningen kan utgå för två sådana perioder, och avtalet anger ett lönetak för möjligheten till ersättning.

De lagstadgade ersättningarna vid föräldraledighet har haft till syfte att underlätta för kvinnor att förvärvsarbeta, att förena förvärvsarbete och familjeliv på ett flexibelt vis och att omfördela inkomster (genom inkomsttak för ersättningar). Men de kollektivavtalade reglerna ser ut att tvärtom kunna syfta till att förkorta eller koncentrera ledigheter respektive eventuellt att binda personal till arbetsplatsen. Likaså motverkar innehållet i avtalen den fördelningspolitik som legat bakom inkomsttaken genom att ge kompensation till dem som befinner sig ovanför inkomsttaken.⁵¹ Detta gäller både kollektivavtalen (utom Vårdföretagarnas och IT & Telekoms avtal) och de kollektivavtalade försäkringarna. När inkomsttaken är borttagna innebär det samtidigt att inkomsteffekterna av föräldraledighet blir desamma för kvinnor och män: Alla får 90 procent av sin vanliga lön. Det gör i sin tur att det inte blir mer kostsamt för män än för kvinnor att vara föräldralediga, även om de ofta har högre lön.

För vissa typer av föräldraledighet ges ingen ersättning varken genom försäkringen eller genom kollektivavtalen: Vid förkortad arbetstid (utom IT & Telekom) och vid tillfällig vård av barn (”VAB”).

Sammanfattningsvis är skillnaderna något större mellan SKR:S avtal och Vårdföretagarnas avtal än mellan avtalen för välfärdstjänsterna och avtalen för de mansdominerade branscherna (i själva verket för alla LO-avtal på det privata området) i fråga om villkoren för tilläggsersättning vid föräldraledighet.

⁵⁰ Inläsningseffekt är ett begrepp som ibland används om till exempel turordningsreglerna i LAS. Det betyder att arbetstagare ”ofrivilligt” stannar kvar hos en arbetsgivare på grund av ”förmåner” det kan ge.

⁵¹ Julén Votinius, Jenny, Collective Bargaining for Working Parents in Sweden and Its Interaction with the Statutory Benefit System, i *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 36, no. 3 (2020): 367–386.

7. LEDIGHET FÖR NÄRSTÅENDEVÅRD OCH FAMILJEANGELÄGENHETER

De närståendes del i omsorgen om sjuka och gamla har ökat i Sverige under de senaste decennierna, vilket hänger samman med nedskärningarna i den offentliga vården och omsorgen.⁵² År 2018 var det enligt Försäkringskassan 12 210 kvinnor och 4 773 män som tog ut närståendepenning.⁵³

Lagstiftningen

Om ledighet för närståendevård finns bestämmelser i lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård. Reglerna om ersättning, anställningsskydd och skydd mot försämrade anställningsförhållanden vid ledighet för närståendevård liknar dem i föräldraledighetslagen. Socialförsäkringsbalken, 47 kap. ger rätt till ersättning under högst 100 dagar sammanlagt *per vårdad person*.

Lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl (som är en implementering av ett EU-direktiv) gäller bara akuta situationer och ger ingen rätt till ersättning. Ett annat EU-direktiv, som syftar till att öka möjligheten till flexibla arbetsformer för dem som har omsorg om närstående och som även innehåller ett förbud mot missgynnande, är nyligen implementerat i de nyss nämnda lagarna och i föräldraledighetslagen.⁵⁴ Vad gäller möjligheten att teckna kollektivavtal om frågorna framhöll regeringen att det var möjligt att teckna sådana avtal som respekterar rättigheterna enligt de nämnda bestämmelserna eller som är förmånligare för arbetstagaren.⁵⁵

Ledighet för närståendevård i kollektivavtalen

Alla bestämmelser i de avtal som ingår i undersökningen är sinsemellan mycket lika och kan eventuellt vara av gammalt datum. De ger ledighet med lön för en dag i mycket allvarliga situationer. De liknar på så sätt bestämmelserna i lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl, som dock inte ger rätt till ersättning.

⁵² Ulmanen, Petra (2021). *Reversed socioeconomic pattern in the costs of caring regarding well-being and paid work among women in Sweden*. Social Policy & Administration. 2021;1-17. DOI: 10.1111/spol.12773

⁵³ Antalet vårdare har 2021 sjunkit till 13 073. Siffran är inte uppdelad på kön hos Försäkringskassan.

⁵⁴ Direktivet (EU) 2019/1158 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare.

⁵⁵ Prop. 2021/22:175.

8. ERSÄTTNING OCH TILLÄGGSERSÄTTNING VID SJUKFRÅNVARO

Ersättningen vid sjukfrånvaro regleras liksom ersättningen vid föräldraledighet i lagstiftning, i kollektivavtalade försäkringar för arbetstagare som är anställda hos vissa arbetsgivare med kollektivavtal och i någon mån i kollektivavtal.

Redogörelsen för ersättningarna nedan är summarisk, eftersom reglerna i vissa fall är ytterst komplicerade. Felaktigheter kan förekomma.

Sjuklönelagen (SjLL)

En arbetsgivare är enligt huvudregeln i lagen (1991:1047) om sjuklön skyldig att betala sjuklön med 80 procent av lönen under de första fjorton dagarna då en arbetstagares arbetsförmåga är nedsatt. Reglerna är mycket komplicerade och får i stor utsträckning ersättas av andra regler i centrala kollektivavtal.

27 kap. ff. i socialförsäkringsbalken reglerar olika övriga former av sjukersättning. De reglerna kan inte ersättas av andra regler i kollektivavtal. Däremot kan ersättningarna *kompletteras* med andra ersättningar i kollektivavtalade sjukförsäkringar. Ett par sådana försäkringar är AGS och AGS-KL.

Tilläggsersättning enligt AGS och AGS-KL

För *privat och kooperativt anställda arbetare* finns en kollektivavtalad sjukförsäkring, AGS. Försäkringen är kopplad till ett kollektivavtal men gäller oberoende av om arbetstagaren är medlem i den avtalsslutande fackliga organisationen eller inte.

AGS kompletterar ersättning från Försäkringskassan. För ersättning enligt AGS krävs en anställning i minst 90 dagar. Det krävs också att arbetstagaren har en av Försäkringskassan fastställd sjukpenninggrundande inkomst och har en arbetsförmåga på minst 25 procent sedan minst en vecka.

Arbetsgivaren betalar normalt sjuklön under de första fjorton dagarna av sjukperioden. AGS kan ge ersättning tidigast från dag 15 men från en senare dag om arbetsgivaren betalar sjuklön under en längre period än fjorton dagar.

Om sjukpenningen är 80 procent av lönen är ersättningen från AGS cirka tolv procent av sjukpenningen. Om sjukpenningen är 75 procent av lönen är ersättningen från AGS cirka 13 procent av sjukpenningen. Dagsersättning (till skillnad från månadsersättning som kan ges till den som har sjukersättning eller aktivitetsersättning från Försäkringskassan) kan ges till den 360:e dagen. Efter den 360:e dagen i sjukperioden enligt SFB lämnas ingen dagsersättning.

Avtalsgruppsjukförsäkringen (AGS/KL) gäller för anställda hos kommuner, regioner, trossamfundet Svenska kyrkan och vissa kommunala bolag (AGS-KL). Försäkringsskyddet inträder när den anställde varit anställd 90 dagar (*kvalifikationstid*). Vid beräkning av kvalifikationstid tillgodoräknas även tidigare anställningstid hos arbetsgivare, som tecknat försäkringsavtal om AGS-KL, AGS, ITP-plan eller KTP-plan under förutsättning att någon del av den tidigare anställningen innehafts senast under de två år som närmast föregått den pågående anställningen.

I normala fall betalar arbetsgivaren sjuklön i 90 dagar. Därefter kan en arbetstagare få ersättning från AFA försäkring från och med sjukdag 91. Den som har sjukpenning eller rehabiliteringspenning från Försäkringskassan kan få dagsersättning från AFA. Dagsersättningen kan betalas från och med sjukdag 91 (om arbetsgivaren inte betalar för dagarna dessförinnan kan tidigare utbetalning bli aktuell) och som längst till sjukdag 360.⁵⁶

Sjukersättning i kollektivavtalen

Skillnaderna mellan avtalsbestämmelserna om tilläggsersättning vid sjukdom gäller framför allt kvalifikationstiderna och det maximala antalet dagar med ersättning.

AB 20 ställer krav på 90 dagars anställning (alternativt att arbetstagaren har kommit direkt från en anställning i vilken han/hon har haft rätt till sjuklön under minst 90 dagar) för rätt till sjukpenningtillägg respektive sjuklön. Vad gäller ersättning vid sjukdom liksom vid ersättning under föräldraledighet utgår *olika* stor ersättning beroende på om arbetstagarens lön överstiger taket för ersättningen från Försäkringskassan eller inte. Resultatet är att arbetstagaren oavsett lönenivå får sjuklön med cirka 90 procent av lönen. Enligt avtalen för kommunal och regional anställning utgår ersättning från arbetsgivaren under högst nittio dagar. Därefter kan ersättning utgå från den kollektivavtalade försäkringen AGS-KL fram till dag 360.

Hos Vårdföretagarna finns två olika alternativ för ersättning. För arbetstagare som ingår i vård- och omsorgsteam gäller en kvalifikationstid på ett år (eller att arbetstagaren har kommit direkt från en anställning i vilken han/hon har haft rätt till sjuklön under minst 90 dagar) för ersättning under dag 15–90. Till dem som inte uppnått kvalifikationstiden ges ersättning för dag 15–45. Det andra alternativet hos Vårdföretagarna är att de anställda omfattas av den kollektivavtalade sjukförsäkringen AGS. Det gäller till exempel ekonomipersonal, chaufförer och fastighetsskötare.

Den kollektivavtalade sjukförsäkringen AGS omfattar privat och kooperativt anställda på LO-området som omfattas av kollektivavtal. Därmed ingår försäkringen som en del i Installationsavtalet, Byggavtalet och Teknikavtalet IF Metall, det vill säga avtalen för de mansdominerade branscherna i undersökningen. Enligt AGS krävs en anställningstid på 90 dagar för att ersättning ska betalas och dagsersättningen kan utgå under högst 360 dagar. Det betyder att kvalifikationstiden är densamma i de mansdominerade branscherna på LO-området som hos SKR. Det betyder också att ersättning utgår under längre tid till anställda på LO-området som omfattas av AGS och inom kommun och landsting än till privat anställda i vård- och omsorgsteam.

Sammanfattningsvis betyder detta att tilläggsersättningen vid frånvaro på grund av sjukdom i stort sett är densamma i välfärdstjänsterna i kommunal och regional anställning som i de mansdominerade yrkena på LO-området. I det avtal från tjänstemannaområdet som ingår i undersökningen och för vård- och omsorgsteamet hos Vårdföretagarna är villkoren annorlunda.⁵⁷

⁵⁶ AFA Försäkring (2022a)

⁵⁷ Detta gäller för tilläggsersättningarna. Eventuellt skiljer sig reglerna för avdrag från lönen vid sjukdom åt på de olika områdena men det saknas möjligheter att undersöka det här.

9. LÄGSTALÖNER, ÖVERTIDSERSÄTTNING OCH TILLÄGG FÖR OBEKVÄM ARBETSTID

Löner ses som en fråga som helt ska förhandlas och beslutas av arbetsmarknadens parter, och deras plats är därför kollektivavtalen. Det saknas därför lagstiftning i fråga om löner och lönenivåer utom för vissa situationer som exempelvis lön under uppsägningstiden eller lönegaranti vid konkurs. Minimilöner, övertidsersättning och ersättning för obekväm arbetstid är aspekter som finns reglerade i kollektivavtalen.

Lägstalöner

Lägstalönerna är mycket låga och relativt lika i SKR:s huvudöverenskommelse med Kommunal, Vårdföretagarnas avtal med Kommunal och Installationsavtalet. Teknikavtalet IF Metalls lägsta lön per månad ligger något högre och högst ligger Byggavtalet. Det är dock osäkert om de lägsta löner som finns angivna i avtalen är jämförbara. De krav som ställs på en arbetstagare inom byggbranschen för att få en lägstalön verkar kunna vara högre än i övriga branscher och lönen kallas där också ”grundlön”. Också andra skillnader kan finnas.

I SKR:s huvudöverenskommelser med Vårdförbundet och Lärarförbundet liksom Vårdföretagarnas avtal med Vårdförbundet och IT & Telekomavtalet finns inga minimilöner angivna utan där gäller individuell lönesättning. Vårdförbundet skriver på sin webbsida:

Avtalet är så kallat ”sifferlöst”, det vill säga det innehåller ingen fastställd garanterad lönenivå, utan bygger i stället på lokal lönebildning, något som är det vanliga i avtal för akademiker. Detta har under flera år givit Vårdförbundets medlemmar en betydligt högre löneutveckling på genomsnittet än det så kallade ”industrimärket”, som finns i många avtal för arbetare.”⁵⁸

Övertidsersättning

Bestämmelserna i avtalen om övertidsersättning innehåller genomgående ungefär följande villkor:

- Ersättning ges bara om övertiden är beordrad eller godkänd i efterhand.
- Ersättningen inkluderar semesterersättning.
- Vid beräkning av fullgjord övertid medtas endast fulla halvtimmar.
- Om övertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden en viss dag, ska de båda övertidsperioderna sammanräknas.
- Arbetstagare i överordnad ställning är undantagna från rätten till övertidsersättning.

⁵⁸ Vårdförbundet (2022)

Ersättningen per timme uttrycks på olika sätt i olika avtal. Den kan uttryckas som procent av månadslönen dividerad med antalet arbetstimmar under månaden (AB 20) eller som månadslönen dividerad med ett tal (Vårdföretagarna, IT & Telekom och Installationsavtalet). I det första fallet blir det avgörande hur många timmar per månad som en heltidsanställd arbetstagare är skyldig att arbeta. I AB 20 anges antalet arbetstimmar till 165⁵⁹, vilket kan jämföras med 169 som är det genomsnittliga antalet arbetstimmar per månad 2022.

I Byggavtalet anges övertidsersättningen som en andel i procent av utgående lön. Med utgående lön avses arbetstagarens fastställda timlön eller månadslön vid intjänandetillfället, inklusive utfall av rörlig lönedel, för såväl prestationslön som tidlön.

I Teknikavtalet IF Metall utgår övertidstillägg i antal ören per timme.

Övertidsersättningarna är ungefär desamma hos SKR, Vårdföretagarna och IT-företagarna, det vill säga per timme ungefär 180 procent av månadslönen dividerad med antalet arbetstimmar/månad, det vill säga att ersättning utgår med 180 procent av den vanliga timlönen. Detta gäller för det lägsta slaget av övertidsersättning nämligen för de första två timmarna övertid på vardagar. För den mest kvalificerade övertiden, vanligen för storhelger, är ersättningen ungefär 240 procent i de tre avtalen.

Enligt Installationsavtalet är den lägsta ersättningen något lägre än i de nyss nämnda avtalen men den är lika hög när det gäller kvalificerad övertid.

Byggavtalet och IF Metalls avtal har andra beräkningssätt. Byggavtalet uttrycker ersättningen i 30–100 procent av utgående lön, som definieras särskilt. Den lägsta ersättningen (30 procent av utgående lön) ges för arbete som påbörjas kl. 06.00 och den högsta för arbete som påbörjas kl. 22.00 eller som äger rum på lördag, söndag eller helgdag, då den är 100 procent av utgående lön.

Teknikavtalet IF Metall uttrycker ersättningen i ören per timme, där den ”enklaste” övertiden ersätts med 7 380 ören/timme (= 73,80 kr per timme). Ersättningen för den mest kvalificerade övertiden är 126,46 kr per timme. Vid en månadslön på 25 000 kr (= en timlön på cirka 148 kr) är den ersättningen lägre än 100 procent, men övertid i skiftarbete ger högre ersättning. Därutöver ersätts övertidsarbete dels med särskilt övertidstillägg, dels med ersättning för den arbetade tiden.

Eftersom övertidsersättningarna beräknas på olika sätt på olika områden och de löner som procentsatser relateras till är okända är det svårt att göra jämförelser mellan ersättningarna i välfärdstjänsterna och de mansdominerade yrkena. Några iögonfallande skillnader är det inte fråga om.

Ersättning för obekvämt arbetstid

Också obekvämt arbetstid beräknas något olika i de olika avtalen, men skillnaderna är inte lika stora som i fråga om övertid. Tjänstemannaavtalet anger ersättningen som *en andel* av månadslönen och Byggavtalet anger ersättningen *i procent* av utgående lönen, vilket gör att Ob-ersättningen varierar med lönen. I övriga avtal anges ersättningen som

⁵⁹ I § 5 AB 20 anges att ordinarie arbetstid som är förlagd till såväl vardagar som sön- och helgdagar vid heltidsanställning i genomsnitt är 37 timmar per vecka. Vid ständigt natttjänstgöring är ordinarie arbetstid vid heltidsanställning i genomsnitt 36 timmar och 20 minuter per vecka.

en fast summa, oberoende av lörens nivå. IF Metalls avtal anger ersättningen i ören/timme.

Allmänna bestämmelser ger genomgående något högre ersättningar än Vårdföretagarnas avtal. Installationsavtalet erbjuder den högsta ersättningen för alla tidsperioderna. IT & Telekomavtalet och Byggavtalet är inte helt jämförbara, eftersom de anger en ersättning relativt lönen.

För vardagkvällar är ersättningen som lägst, mellan 22 kr och 40 kr/timme som fasta ersättningar. AB 20 och Vårdföretagarna ger 23 kr/timme. IF Metalls avtal ger 27 kr/timme. Uträknat ger IT & Telekomavtalet cirka 34 kr vid en lön på 20 000 och cirka 50 kr vid en månadslön på 30 000. Byggavtalet ger som lägsta Ob-tillägg 24 kr vid en utgående lön på 20 000 och 35 kr/timme vid en utgående månadslön på 30 000.⁶⁰ Installationsavtalet ger 40 kr/timme. Skillnaderna i kronor är därmed inte stora mellan välfärdsyrkena och de mansdominerade yrkena. Installationsavtalet ger något högre ersättningar än övriga.

För storhelger är ersättningen högst, AB 20 ger 114 kr eller 137 kr/timme för olika grader av kvalificerad övertid vid storhelg, Vårdföretagarna 115 kr och IF Metalls avtal 206 kr. IT & Telekomavtalet skulle uträknat ge 134 kr vid en månadslön på 20 000 och 200 kr/timme vid en månadslön på 30 000. Installationsavtalet ger 189 kr/timme. Byggavtalet skulle ge cirka 83 kr vid en lön på 20 000 kr och 124 kr/timme vid en lön på 30 000. Här är skillnaderna större mellan olika branscher: IF Metall och Installationsavtalet ligger klart högre än övriga avtal, högre än både välfärdsyrkena och de övriga mansdominerade yrkena.

⁶⁰ Beräknat för 169 arbetstimmar per månad. Någon så låg utgående lön som 20 000 finns troligen inte för heltidsarbete på området.

10. BESTÄMMELSER OM ARBETSGIVARENS SKYLDIGHET ATT FRÄMJA EN JÄMN KÖNSFÖRDELNING I SKILDA TYPER AV ARBETEN MED MERA

I uppdraget ingick att låta genomgången av kollektivavtalen också omfatta bestämmelser om aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen om att motverka könsuppdelade arbetsplatser och arbetsuppgifter. Lagen säger att arbetsgivare och arbetstagare ska samverka i arbetet med aktiva åtgärder och det är därför naturligt att området regleras i kollektivavtal.

Diskrimineringslagens bestämmelser om aktiva åtgärder

3 kap. 7 § Diskrimineringslagen säger att:

Arbetsgivaren ska genom utbildning, annan kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn könsfördelning i skilda typer av arbeten, inom olika kategorier av arbetstagare och på ledande positioner.

Bara ett av de centrala kollektivavtal som ingår i undersökningen har något jämställdhetsavtal eller något avtal om aktiva åtgärder mot diskriminering eller liknande med i förteckningen över ”Övriga avtal” etc. Installationsavtalet har i sin förteckning över avtal som slutits mellan SAF och Svenskt näringsliv och LO och PTK ett jämställdhetsavtal från 1983.

En sökning på orden ”diskriminering”, ”jämställdhet” och ”kvinnor”

Eftersom resultatet i fråga om regler om aktiva åtgärder var mycket magert gjordes också en sökning på orden ”diskriminering” och ”jämställdhet” i kollektivavtalen. Den sökningen gav bara en träff, nämligen i Teknikavtalet IF Metall, under § 2 Löneprinciperna:

Diskriminerande eller andra sakligt omotiverade skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan anställda ska inte förekomma. De lokala parterna ska inför löneförhandlingar, som ska ske enligt avtalet, analysera om diskriminerande eller på annat sätt sakligt omotiverade löneskillnader förekommer. Framgår det av dessa analyser att omotiverade löneskillnader finns i företaget ska dessa justeras i samband med löneförhandlingarna.

Teknikavtalet IF Metall har också ett avtal om kompetensutveckling i företagen, där gemensamma värderingar och utgångspunkter finns angivna under § 1 Mål.

Det sjätte och sista målet är att utveckla förutsättningarna för jämställdhet mellan kvinnor och män i företaget.

Installationsavtalet innehåller i bilaga 14, Parternas syn på kompetensutveckling, ett uttalande om att kvinnor och män ska ha samma möjligheter till kompetensutveckling.

För övrigt, vid sidan av de centrala kollektivavtal som ingick i genomgången, görs i den övergripande överenskommelsen, HÖK 20, Kommunal, följande uttalanden under rubriken Jämställdhet:

I diskrimineringslagen åläggs arbetsgivare och arbetstagare att verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

För att en utveckling i denna riktning ska vara möjlig på en övergripande nationell nivå krävs ett långsiktigt och målmedvetet arbete. Dessutom fordras en samsyn på arbetsmarknaden framför allt inom och mellan de fackliga organisationerna.⁶¹

Huvudöverenskommelsen innehåller också följande text under rubriken Analys av löner:

Löneavtalet förutsätter att arbetsgivaren bl.a. kartlägger och analyserar sina löner. Därutöver kräver diskrimineringslagen kartläggning och analys ur jämställdhetssynpunkt.

Lönerelationerna mellan och inom olika yrkesgrupper avspeglar arbetsgivarens ställningstaganden. Därför är det en viktig förutsättning att de förtroendevalda diskuterar och tar ställning till rådande och önskvärda lönerelationer.

Kartläggning och analys av olika arbeten/yrken som visar lönenivåer/lönespridningar mellan grupper och lönespridningar inom grupper görs utifrån lönepolitisk synpunkt, samt utifrån skillnader i lön kvinnor/män respektive skillnader i lön kvinno-/mansdominerade grupper.⁶²

Begreppen jämställdhet, diskriminering och kvinnor är alltså i stort sett osynliga i de centrala kollektivavtalen. Detta utesluter inte att det kan finnas andra avtal eller broschyrer, protokoll från målsättningsdiskussioner etc, i ämnet jämställdhet, men dessa har inte fått status av kollektivavtal.

⁶¹ HÖK 20, Kommunal s. 25.

⁶² HÖK 20, Kommunal s. 31.

11. SLUTSATSER OCH FÖRSLAG PÅ ÅTGÄRDER

Sammanfattning av observationerna

Denna översikt har visat vissa skillnader i villkor mellan avtalen för kvinnodominerade välfärdstjänster och avtalen för mansdominerade branscher.

Reglerna om tidsbegränsade anställningar är något olika konstruerade på de två områdena. Inom välfärdstjänsterna följer reglerna nära anställningsskyddslagen och bygger på möjligheten till omvandling till tillsvidareanställning. Inom de mansdominerade branscherna är reglerna ofta enklare och innehåller bestämmelser om kortast och längst tillåtna visstidsanställningar. Oavsett regler och tillvägagångssätt är skyddet mot mycket korta anställningar svagt i alla de genomgångna avtalen, liksom i anställningsskyddslagen. I och med att de tidsbegränsade anställningarna och särskilt behovs- och timanställningar är betydligt vanligare i välfärdstjänsterna än i de mansdominerade branscherna blir konsekvenserna mer påtagliga för de anställda i välfärdstjänsterna. Att visstidsanställningar är vanligare i välfärdstjänsterna är inte en konsekvens av avtalsreglerna i sig utan av organisatoriska förhållanden, men ett starkare skydd i kollektivavtal skulle å andra sidan givetvis kunna förbättra situationen för de anställda.

Bestämmelserna om deltidsanställningar och företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad är mycket olika på de två områdena. Inom välfärdstjänsterna är deltidsanställningar ganska ingående reglerade. I avtalen för de mansdominerade branscherna däremot är deltider i stort sett osynliga förutom vad gäller deltidspensioner och – i ett avtal – för städpersonal. Det är tydligt att deltidsanställningar är vanligare i välfärdstjänsterna. Eventuellt visar avtalen i välfärdstjänsterna också att villkoren för deltidsanställda liksom företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad är omstridda frågor, eftersom de ibland är motsägelsefullt och otydligt reglerade som kompromisser mellan olika intressen. Ett viktigt förhållande är att övertid i heltidsanställningar ger en betydligt högre ersättning än mertid – motsvarigheten till ”övertid” i deltidsanställningar. Det gäller alla avtalen utom Metalls avtal, där det inte finns några bestämmelser om mertid utan endast om övertid, och Byggavtalet som ger övertidsersättning åt städpersonal om de arbetar utöver avtalad deltid.

Vad gäller föräldraledighet innehåller avtalen framför allt bestämmelser om *ersättning* vid ledighet, ersättning som är ett tillägg till föräldrapenningen från Försäkringskassan. En jämförelse mellan de båda avtalen på välfärdsområdet visar att kvalifikationstiden är längre hos Vårdföretagarna (ett år) än hos SKR, där den nyligen har förkortats från ett år till ett halvår. Ett viktigt förhållande är att det enligt avtalen ska röra sig om ”sammanhängande anställningstid” respektive anställningstid ”i följd” för att en anställd ska få del av ersättningen. Det kravet innebär att den som har *flera korta* anställningar, något som är vanligt hos båda arbetsgivarna, i sammanlagt ett halvt respektive ett år, inte kvalificerar sig för föräldrapenningstillägget.

En kollektivavtalad försäkring, föräldrapenningstillägg (FPT) gäller på LO-området för arbetsgivare som har kollektivavtal eller som på egen hand har anslutit sig till

försäkringen. Försäkringen ger ersättning på vissa villkor som kan ha stor betydelse för hur rätten till föräldraledighet används, till exempel under hur lång tid och hur många perioder, samt hur den fördelas mellan föräldrarna.

AB 20 ger ersättning under något längre tid (180 dagar) än försäkringen för LO-området hos privata arbetsgivare, FPT, (60–180 dagar) som i sin tur ger ersättning under något längre tid än Vårdföretagarnas avtal (30–180 dagar). Vårdföretagarnas avtal villkorar också ersättningen av att arbetstagaren fortsätter sin anställning efter ledigheten.

Kollektivavtalen för de mansdominerade yrkesområden som representeras i genomgången nämner inte föräldraledighet och ersättningar knutna till den annat än genom en hänvisning till den kollektivavtalade försäkringen. Det förekommer också att försäkringen inte nämns bland aktuella försäkringar, trots att den ingår där. Den enda bestämmelse som rör föräldraledighet på de mansdominerade yrkesområdena är att löneavdrag vid ledighet med tillfällig föräldrapenning görs på samma sätt som vid annan frånvaro, som inte enligt lag eller avtal medför rätt till lön.

Vad gäller villkoren för tilläggsersättning vid föräldraledighet är skillnaderna sammanfattningsvis något större mellan SKR:s avtal och Vårdföretagarnas avtal än mellan avtalen för välfärdstjänsterna och avtalen för de mansdominerade branscherna (i själva verket för alla LO-avtal på det privata området).

Lagreglerna om ledighet för anhörigvård har inte satt några spår i kollektivavtalen, vilket eventuellt har att göra med att möjligheten att avvika från lagreglerna är begränsad. Alla kollektivavtal innehåller bestämmelser om permission för en dag för akuta situationer.

I fråga om ersättning vid sjukdom är både kommuner och landsting och företag med kollektivavtal på LO-området anslutna till kollektivavtalade försäkringar, AGS-KL respektive AGS, med sinsemellan mycket lika regler, där dagsersättningen kan utgå i upp till 360 dagar. Det betyder att tilläggsersättningen vid frånvaro på grund av sjukdom i stort sett är densamma i välfärdstjänsterna på det kommunala och regionala området som i de mansdominerade yrkena på LO-området. På tjänstemannaområdet och inom delar av den privata vården är villkoren annorlunda. Enligt vad som framgår av avtalen är ersättningstiderna där kortare.

På löneområdet har nivåerna lägstralöner, tillägg för obekvämt arbetstid och övertidsersättning undersökts och jämförts. Lägstalönerna är mycket låga och relativt lika i Huvudöverenskommelsen mellan SKR och Kommunal, Vårdföretagarnas avtal med Kommunal och Installationsavtalet. Teknikavtalet IF Metalls lägsta lön ligger något högre och högst ligger Byggavtalet. Det är dock osäkert om de lägsta löner som finns angivna i avtalen är jämförbara eller ens har någon praktisk betydelse.

Ersättningen för arbete på övertid uttrycks på olika sätt i olika avtal. Den kan uttryckas som procent av månadslönen dividerad med antalet arbetstimmar under månaden (AB 20) eller som månadslönen dividerad med ett visst tal (Vårdföretagarna, IT & Telekom och Installationsavtalet). Eftersom övertidsersättningarna beräknas på olika sätt på olika områden och de löner som procentsatser relateras till är okända är det svårt att jämföra ersättningarna i välfärdstjänsterna med dem i de mansdominerade yrkena. Några iögonfallande skillnader verkar det inte vara fråga om.

Också ersättningen för obekvämt arbetstid beräknas något olika i de olika avtalen, men skillnaderna i beräkningssätt är inte lika stora som i fråga om övertid.

Tjänstemannaavtalet anger ersättningen som *en andel* av månadslönen och Byggavtalet anger ersättningen *i procent av utgående* lönen, vilket gör att Ob-ersättningen varierar med lönen. I övriga avtal anges ersättningen som en fast summa, oberoende av lörens nivå. Olika hög ersättning ges för olika tider på dygnet eller i veckan, tidsperioder som är någorlunda lika bestämda i de olika avtalen: Lägst ersättning ger vardagkvällar och högst ersättning ger storhelger. För storhelger är skillnaderna i ersättning störst mellan olika branscher: IF Metall och Installationsavtalet ligger klart högre än övriga avtal, högre än både välfärdsyrkena och de övriga mansdominerade yrkena.

Allmänna bestämmelser ger genomgående något högre ersättningar än Vårdföretagarnas avtal. Installationsavtalet erbjuder den högsta ersättningen för alla tidsperioderna. IT & Telekom-avtalet och Byggavtalet är inte helt jämförbara, eftersom de anger en ersättning relativt lönen.

Betydelsen av skillnader i ersättningsnivåer – liksom betydelsen av ett svagt skydd mot till exempel korta visstidsanställningar eller ofrivilliga deltid i kollektivavtalen – måste naturligtvis ses i ljuset av hur ofta arbete på övertid eller obekvämt arbetstid respektive visstidsanställningar eller deltidarbete förekommer i de olika verksamheterna.

Avslutningsvis ingick det i uppdraget att undersöka bestämmelser i avtalen om arbetsgivarens skyldighet enligt diskrimineringslagen att främja en jämn könsfördelning i skilda typer av arbeten. Resultatet var att bara *ett* av de centrala avtalen i sina förteckningar över ”Övriga avtal” hade ett avtal om jämställdhet eller åtgärder mot diskriminering etc. Installationsavtalet har i sin förteckning över avtal ett Jämställdhetsavtal från 1983. Aktiva åtgärder nämns ingenstans men policyuttalanden om jämställda löner förekommer.

Förslag till åtgärder

Skillnaderna mellan de kollektivavtalade villkoren i välfärdstjänsterna och i de undersökta mansdominerade branscherna är inte särskilt stora enligt den jämförelse som gjorts och skillnaderna har inte heller någon tydlig riktning.

Även om skillnaderna hade varit stora, är det svårt att föreslå några åtgärder för att motverka olikheter mellan kollektivavtal, exempelvis olikheter som har samband med kön. Enligt den svenska modellen finns det inte och ska det inte finnas några lagregler om kollektivavtalens innehåll. Enligt den svenska modellen är arbetsmarknadens parter autonoma och statsmakterna har inte rätt att lägga sig i deras mellanhavanden. Den enda begränsning som finns är att ett kollektivavtal inte får vara diskriminerande eller föreningsrättskränkande eller ha som syfte att slå ut utomstående arbetstagare. Detta gäller för ett kollektivavtals egna regler, inte kollektivavtal emellan. Arbetsdomstolen brukar för övrigt sällan anse att ett kollektivavtal är diskriminerande.

Den enda möjlighet som finns att åtgärda skillnader i anställningsförhållanden mellan branscher är lagstiftning, helst tvingande lagstiftning, till exempel lagstiftning som begränsar deltidarbete och visstidsanställningar eller lagstiftning som fördelar föräldraledighet mellan föräldrarna. Detta är synnerligen kända saker – frågor som fackliga organisationer, kvinnoorganisationer och andra har kämpat för i decennier. På de områdena har också lagstiftningen mycket långsamt förändrats, till exempel vad gäller föräldraledighet och deltidarbete (i det sista fallet en mycket försiktig förändring 2022). Ett område där skyddslagstiftningen fortfarande är mycket svag är

visstidsanställningar. Att visstidsanställningar förutom kända svårigheter i fråga om försörjning med mera också kan innebära att en arbetstagare inte har rätt till kollektivavtalade försäkringar har blivit tydligt i denna rapport. Ett annat exempel som fått effekter på jämställdheten är implementeringen i Sverige av EU:s förbud mot diskriminering av deltidsanställda och tidsbegränsat anställda, som lär ha lett till ändringar i kollektivavtalen.⁶³

Också semidispositiv lagstiftning får ofta effekt på så sätt att parterna *själva* ändrar formuleringar i kollektivavtalen. Näraliggande exempel är de relativt nya ändringar i LAS som beskrivs i denna rapport och som ibland på olika sätt har arbetats in i kollektivavtalen.

Förbudet mot diskriminering kan inte användas i sammanhanget. Det förbudet gäller bara vid jämförelser mellan behandlingen av arbetstagare som befinner sig *i en jämförbar situation hos samma arbetsgivare*.

Ett annat sätt att lagstifta mot diskriminering är att påbjuda *aktiva åtgärder* för att motverka olika behandling av olika kategorier arbetstagare. Aktiva åtgärder är ”ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön” (eller någon annan diskrimineringsgrund).

Även påbudet om aktiva åtgärder riktar sig till en individuell arbetsgivare och *kan därmed inte påverka skillnader mellan branscher*. Beroende på hur aktiva åtgärder formuleras kan de *eventuellt indirekt på sikt* motverka skillnader mellan olika branscher. Exempel kan vara de skyldigheter som redan finns att kartlägga löner och att främja en jämn könsfördelning i skilda typer av arbeten, inom olika kategorier av arbetstagare och på ledande positioner. Några möjligheter att förstärka de aktiva åtgärderna ska därför ändå diskuteras. Lena Svenaeus beskriver vikten av *lagstiftning* om aktiva åtgärder:⁶⁴

”Den slutsats jag drar efter genomgången av avtalen och intervjuer med ett antal erfarna förhandlingsansvariga hos arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer är, att det viktigaste incitamentet för att stimulera kollektivavtalslösningar är lagregler som ålägger arbetsgivaren att i samverkan med facket genomföra konkreta åtgärder som går att utvärdera. En sådan positiv effekt har lagens lönekartläggningsregler – som inte är dispositiva – haft. Först när lagreglerna om aktiva åtgärder ges tyngd och konkretion kan det vara intressant att överväga om man åstadkommer något ytterligare genom att ge parterna möjlighet att i kollektivavtal närmare reglera hur arbetet för lika möjligheter och rättigheter ska gå till. Semidispositivitet medför inte i sig att det träffas fler eller starkare kollektivavtal.”

⁶³ Bruun, Niklas & Malmberg, Jonas: Arbetsrätten i Sverige och Finland efter EU-inträdet i Kerstin Ahlberg (red.) Tio år med EU, 2005, s. 27 f.

⁶⁴ Svenaeus, Lena, Utredning om aktiva åtgärder för lika möjligheter och rättigheter i lag och kollektivavtal, 2009.

Ett sätt kan vara att *utvidga området* för de aktiva åtgärderna. Enligt förarbetena omfattar arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder fördelningen av heltids- och deltidsanställningar samt av visstidsanställningar och tillsvidareanställningar.⁶⁵ En skyldighet till kartläggning av fördelningen av till exempel arbetstider och anställningsformer skulle därmed kunna införas i kollektivavtalen.

En allmän förstärkning av de aktiva åtgärderna skulle kunna åstadkommas genom att införa *procedurregler* om aktiva åtgärder, liknande dem som finns i medbestämmandelagen och arbetsmiljölagen, såväl i diskrimineringslagen som i kollektivavtalen.⁶⁶ En förutsättning för att både befintliga och eventuellt framtida regler om aktiva åtgärder ska fungera är givetvis slutligen att reglerna görs effektiva med *tillsyn och sanktioner*.⁶⁷

⁶⁵ Prop. 2015/16:135, s. 101.

⁶⁶ Edström, Örjan, Fransson, Susanne och Stüber, Eberhard, Samverkan för jämställda löner – Vad är problemet? Dagens arena, 22 maj 2018.

⁶⁷ Se även vad gäller tillsyn och sanktioner med mera vid tillämpningen av diskrimineringslagen Svenaeus, Lena, Tio år med Diskrimineringsombudsmannen. En rapport om nedmontering av diskrimineringskyddet, Arena idé, november 2020.

ENGLISH SUMMARY

This report presents an analysis of collective agreements in different parts of the labour market. Collective agreements within female-dominated welfare professions and corresponding rules for equivalent male-dominated professions are compared. The purpose is to examine the extent to which the rules provide different working conditions in these areas. Additionally, the report contains an introduction to the subject of collective agreements, the parties on the labour market (the trade unions and the employer associations) and the Swedish model. It also offers an overview of past and present legislation aimed at creating gender equality in the labour market. Finally, the report concludes with recommendations of measures to counteract unequal working conditions.

Collective agreements are the most important form of regulation of working conditions in the Swedish labour market. The content of collective agreements is particularly interesting since the Swedish labour law allows the parties to replace this with other conditions in collective agreements. These can imply both improvements and deterioration in conditions for the employees. This is seen as an important feature of the Swedish model. The themes examined in the analysis are themes that are usually highlighted in discussions about gender equality.

The themes are:

- Temporary employment.
- Part-time employment and compensation for extra time.
- Parental leave and compensation for such leave.
- Leave for close family care and family matters.
- Compensation and additional compensation in case of illness.
- Minimum wages, overtime pay and compensation for inconvenient working hours.
- Provisions on the employer's obligation to promote gender parity in different types of professions.

The survey includes six central collective agreements for female-dominated welfare occupations and male-dominated occupations that are considered equivalent. The agreements have been analysed on the basis of how they relate to the Employment Protection Act, the Parental Leave Act and several other laws as well as what rights and obligations they may otherwise give to the employees in the relevant areas.

The comparison of collective agreements shows some differences between the agreements for female-dominated welfare services and the agreements for male-dominated professions. However, the differences are not very large, nor do they have a clear direction.

The rules on temporary employment are differently constructed in the two areas. Within the welfare services, they closely follow the Employment Protection Act and are based on the possibilities for conversion to permanent employment. Within the male-dominated industries, the rules are often simpler and contain provisions on the shortest and longest fixed-term employment allowed. Regardless of the rules and approach, the protection against repeated very short employment is weak in all the reviewed agreements. With the fact that time-limited employment and especially needs-based and

hourly employment are significantly more common in welfare services than in male-dominated industries, the consequences are more tangible for the employees in welfare services. Hence, it is primarily the employees in welfare services who may find it difficult to make ends meet, enter into a lease agreement, take bank loans, or access certain social benefits or insurances.

The provisions for part-time employment and preferential rights to higher employment rates are formulated very differently within the female- and male-dominated contract areas. Within the welfare services, part-time employment is quite thoroughly regulated in collective agreements. With regard to the possibilities for a higher level of employment, there may be provisions that limit the employees' opportunities to register an interest in a higher level of employment. In the contracts for the male-dominated industries, on the other hand, part-time is largely invisible. An important relationship in this context is that overtime in full-time employment in most agreements provides a significantly higher remuneration than "overtime" in part-time employment.

Regarding parental leave, the agreements contain provisions on compensation in the event of leave, in the form of an addition to the parental allowance from the Swedish Social Insurance Agency. The length of the compensation period varies between the agreements. An important fact is that, according to the agreements, a certain continuous period of employment is required for an employee to receive part of the compensation. This means that the compensation for parental leave may depend on how the rules on temporary employment are designed. In the LO-area, a collectively agreed parental insurance applies. The agreements for the male-dominated professional areas that are represented mention parental leave and allowances only through a reference to the collectively agreed insurance.

In the area of wages, the levels of minimum wages, compensation for inconvenient working hours and overtime compensation have been examined and compared. Compensation for overtime is expressed in different ways in different agreements. Compensation for inconvenient working hours is also calculated differently in the various agreements, but there do not seem to be any significant differences. The differences in compensation levels - as well as weak protection against, for example, short-term employment or involuntary part-time work in the collective agreements - must be seen in the light of how often overtime or inconvenient working hours, and temporary employment or part-time work respectively, occur in the various businesses.

As regards measures to counteract differences in working conditions between professions and industries, the prohibition against discrimination in the Discrimination Act does not apply, as the prohibition only applies to comparisons between the treatment of workers who are in a comparable situation with the same employer. On the other hand, a strengthening of the active measures of the Discrimination Act could indirectly counteract differences between different industries in the long run. One way could be to expand the area for the active measures. Another could be to introduce procedural rules for active measures, similar to those found in the Co-determination Act and the Work Environment Act. A prerequisite would be that the rules are made effective through supervision and sanctions. Furthermore, legislation is the government's principal measure to eliminate differences in working conditions between industries, for example legislation that limits part-time work and temporary employment or legislation that regulates distribution of parental leave between parents.

REFERENSER

OFFENTLIGT TRYCK

Ds 2021:17, En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden

Prop. 1990/91:113, om en ny jämställdhetslag, m. m.

Prop. 1993/94:147, Jämställdhetspolitiken: Delad makt, delat ansvar

Prop. 1997/98:55, Om sexualbrott, brott mot kvinnofrid, könsstympning, prostitution och köp av sexuella tjänster

Prop. 1999/2000:143, Ändringar i jämställdhetslagen m.m.

Prop. 2004/05:147, Ett utvidgat skydd mot könsdiskriminering

Prop. 2005/06:185, Förstärkning och förenkling – ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen

Prop. 2007/08:95, Ett starkare skydd mot diskriminering

Prop. 2015/16:135, Ett övergripande ramverk för aktiva åtgärder i syfte att främja lika rättigheter och möjligheter

Prop. 2021/22:175, Genomförande av balansdirektivet

SOU 2005:105 Stärkt rätt till heltidsanställning

RÄTTSPRAXIS:

AD 2001 nr 51

AD 2001 nr 76

AD 2012 nr 44

AD 2016 nr 69

LITTERATUR:

Bruun, Niklas & Malmberg, Jonas: Arbetsrätten i Sverige och Finland efter EU-inträdet i Kerstin Ahlberg (red.) Tio år med EU, 2005, s. 27 f.

Calleman, Catharina, Turordning vid uppsägning (akademisk avhandling), Umeå 1999.

Edström, Örjan, Fransson, Susanne och Stüber, Eberhard, Samverkan för jämställda löner – Vad är problemet? Dagens arena, 22 maj 2018.

Eklund, Ronnie, Är jämställdhetsavtal värda papperet? Juridisk Tidskrift 1990–91, s. 105.

Fransson, Susanne, Marknaden: Saklig grund för lönesättning? – En fråga tio svar. Norstedts Juridik AB, 2007.

Henning, Ann, Tidsbegränsad anställning, (akad. avh.) Lund 1984.

Julén Votinius, Jenny, Collective Bargaining for Working Parents in Sweden and Its Interaction with the Statutory Benefit System, i International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 36, no. 3 (2020): 367–386.

LO, Anställningsformer 2020. Fast och tidsbegränsat anställda efter klass och kön 1990–2020.

Medlingsinstitutets årsrapporter 2005 respektive 2008, båda med titeln Avtalsrörelsen och lönebildningen.

SCB, Utvecklingen för tidsbegränsat anställda 2005–2019.

Svenaesus, Lena, Utredning om aktiva åtgärder för lika möjligheter och rättigheter i lag och kollektivavtal, 2009.

Svenaesus, Lena, Tio år med Diskrimineringsombudsmannen. En rapport om nedmontering av diskrimineringskyddet, Arena idé, november 2020.

Ulander-Wänman, Carin, Flexibilitet och trygghet i landstings-/kommunala avtal, IFAU rapport 2012:20.

Ulmanen, Petra (2021). Reversed socioeconomic pattern in the costs of caring regarding well-being and paid work among women in Sweden. Social Policy & Administration. 2021;1-17. DOI: 10.1111/spol.12773

ELEKTRONISKA KÄLLOR

AFA försäkring (2022a) "Om du blir sjuk Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS-KL)" Hämtat: 2022-11-22 <https://www.afaforsakring.se/globalassets/alla-broschyror--faktablad/sjukforsakring/f6118-sjukdom-ags-kl.pdf>

AFA försäkring (2022b) "Föräldrapenningtillägg när du är föräldraledig" Hämtat: 2022-11-15 <https://www.afaforsakring.se/forsakring/foraldrapenningtillagg>

Vårdförbundet (2022), "Kollektivavtal för kommun och region" Hämtat 2022-11-02: www.vardforbundet.se/rad-och-stod/lagar-och-avtal-som-galler-din-anstallning/kollektivavtal/kollektivavtal-for-kommun-landsting-och-region/



Jämställdhetsmyndigheten | Box 73, 42422 Angered | Besöksadress: Angereds torg 9
031-3929000 | info@jamstalldhetsmyndigheten.se | www.jamstalldhetsmyndigheten.se