



LUNDS UNIVERSITET

Ekonomihögskolan
Institutionen för handelsrätt
HAR137 Självständigt arbete
Kandidatuppsats

VT 2010

Arbetsvillkoren för bussförare i Malmö

Handledare: Boel Flodgren

Författare: Mikael Olsson

Sammanfattning

Dagens avreglerade bussbransch har medfört stora förändringar för bussbolagen. De tidigare kommunala och statliga bussbolagen har övergått till privata och det medför förändringar för ledning och personal. Konkurrens mellan bolag medför främst en ökad ekonomisk press. Arbetsvillkoren för dagens busschaufförer har påverkats genom att nya anställningsformer har införts och att konkurrensen mellan bolagen har lett till ett mera effektivt personalutnyttjande. Spåren av den avreglerade bussbranschen har lett till en osäkerhet för bussförarna vilket kollektivavtal de bör tillhöra. Kollektivavtalsstillhörigheten undersöks och utreds i denna uppsats. Dessutom har en avreglerad bussbransch lett till en omorganisation av den fackliga organisationen för bussförarna, vilket har lett till en oklar bild för de inblandade om vad som är att anse som lokal facklig organisation. I denna uppsats har fokus lagts på att granska de anställningsformer och arbetstidslagar och regler som används inom *Bussavtalet* och *Bussbranschavtalet*. Det har visat sig att det inte är klarlagt för de inblandade i branschen hur kollektivavtalen ska tolkas eller hur de ska användas. Det har vidare framkommit att skillnader i tolkningen av kollektivavtalen föreligger av arbetsgivare, fackförbund och arbetsgivarorganisation. Genom en arbetsrättslig undersökning har det konstaterats att *Bussavtalet* och *Bussbranschavtalet* inte har anpassats till ändringar i Lagen (1982:80) om anställningsskydd och att nödvändiga ändringar i arbetsvillkoren inte har gjorts efter att exempelvis nya anställningsformer har införts.

Nyckelord: Kollektivavtal, visstidsanställd, behovsanställd, *Bussavtalet*, *Bussbranschavtalet* (BBA)

Abstract

Today's deregulated bus industry has brought great changes to the bus operators. The former municipal and government bus companies have been put in private hands. A privately owned bus company means changes for the management and staff. Competition between companies leads primarily to increased financial pressure. Working conditions for today's bus drivers has been affected by new forms of employment have been introduced and that competition between companies led to more effective staff utilization. Traces of deregulation within the bus industry have led to uncertainty for the bus drivers as to what collective agreement they should belong to. Moreover, a deregulated bus industry led to a reorganization of the union for bus drivers which led to an unclear picture for the people involved about what is to be regarded as a local union organization. This essay examines the form of employment and working time law, which are contained in the Bus agreement and Bus Industry Agreement. It appears that there is no common ground for those involved in the industry how they must be interpreted or how they should be used. It has also emerged that these differences are due to employers, unions and employers' organizations individual interpretations of the collective agreements. A social survey has found that the Bus Agreement and Bus Industry Agreement has not adapted to changes in the Swedish employment act (LAS) and the necessary changes in working conditions have not been made after such new forms of employment roles have been introduced.

Keywords: Collective bargaining agreements, fixed-term employee, employee needs, Bus Agreement, Bus Industry Agreement (BBA)

Innehållsförteckning

1 Inledning	6
1.1 Bakgrund.....	6
1.2 Frågeställning.....	8
1.3 Avgränsningar.....	8
1.4 Syfte	9
1.5 Metod.....	9
1.6 Disposition	10
2 Bussbranschen och dess kollektivavtal med särskilt fokus på Malmö	11
2.1 De olika kollektivavtalsområdena	11
2.2 Trafikhuvudmän i Sveriges storstadsområden.....	11
2.3 Stadsbusstrafiken i Malmö.....	13
2.3.1 Allmänt om stadsbusstrafiken i Malmö	13
2.3.2 Kollektivavtalen för bussförarna i Malmö.....	14
2.3.3 Kollektivavtalen vid Veolia i Malmö	15
3 Arbetsrättslig utredning avseende arbetet som bussförare i Malmö.....	16
3.1 Något om kopplingen mellan den arbetsrättsliga lagstiftningen och kollektivavtalet.....	16
3.1.1 Allmänt om LAS och kollektivavtal.....	16
3.1.2 MBL, kollektivavtalsbilden och organiseringen på bussområdet inom Kommunal Skåne.....	17
3.2 Anställningsformer	18
3.2.1 Anställningsformer enligt LAS.....	18
3.2.2 Bussavtalets regler om anställningsformer	19
3.2.3 Uppsägningstid och förtur till fortsatt arbete efter uppsägning	24
3.2.4 Upphandlingarnas effekter på anställningsformer	24
3.3 Arbetstidsregler enligt <i>Bussavtalet</i>	25
3.3.1 Arbetstidsschema och tjänstgöringslistors användande vid Veolia i Malmö.....	25
3.3.2 Turordning	27
4 Intervjuundersökningen	28
4.1 Allmänt om intervjuerna.....	28

4.2 Iakttagelser från intervjuerna	29
5 Avslutande diskussion	33
Litteraturförteckning	35
Bilaga 1	38
Bilaga 2	39
Bilaga 3	40

Förteckning över förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
AKU	Arbetskraftundersökning
AML	Arbetsmiljölagen
Arriva	Arriva Sverige AB
BBA	Bussbranschavtalet
BuA	Bussarbetsgivarna
<i>Bussavtalet</i>	Blå avtalet
KA	kollektivavtal
Kommunal	Svenska kommunalarbetsförbundet
MBL	Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
LAS	Lagen (1982:80) om anställningsskydd
Linjebuss	Linjebuss Sverige AB
SCB	Statistiska centralbyrån
Veolia	Veolia Transport Sverige

1 Inledning

1.1 Bakgrund

Bussbranschen i Sverige har genomgått stora strukturella omvandlingar under slutet av 1900-talet. En ny lag infördes 1978 enligt vilken länstrafikansvariga skulle finnas i varje län, med ansvar för den lokala och regionala linjetrafiken för persontransporter.¹ De länstrafikansvarigas uppgifter skulle utföras av en trafik huvudman. Trafikhuvudmännen fick ett politiskt och ekonomiskt ansvar för all regional kollektivtrafik i länet. De fick dessutom ensam trafikeringsrätt men med en möjlighet att upphandla trafiken om de ville det. Kommun och landsting skulle gemensamt agera länstrafikansvariga och i de fall där en kommun eller ett landsting ensam var länstrafikansvarig skulle de också vara trafik huvudmän.

1989 påbörjades avregleringen av bussbranschen. Enligt dåvarande lag var trafik huvudmännen inte skyldiga att upphandla sin trafik, men år 1995 hade ungefär 70 procent av huvudmännen upphandlat sin trafik.² Därefter genomfördes lagen (1992:1528) om offentlig upphandling, varigenom huvudmännen blev skyldiga att upphandla sin verksamhet.³

Bussverksamhet hade fram tills avregleringen främst bedrivits som kommunal eller statlig verksamhet, där inriktningen för verksamheten var styrd av vad kommunens och statens invånare hade för behov av transporter. Kostnaderna för trafiken hade till största delen finansierats med skattemedel. Kommunerna har gått från att driva busstrafiken själva till att bli den aktör, trafik huvudman, som genom offentlig upphandling tar in och antar anbud från privata bolag som vill bedriva busstrafiken. Bussbranschen har tvingats byta inriktning från att ha varit en utpräglad kommuninrättning med tillgänglighet för samhällsmedborgarna som

¹ Lagen (1978:438) om huvudmannaskap för viss kollektiv persontrafik . Den ändrades till lagen (1997:734) om ansvar för viss kollektiv persontrafik. Den har därefter ändrats genom lagen (2002:36) om ändring i lagen (1997:734) om ansvar för viss kollektivtrafik.

² Ekonomisk Debatt 1996, årg. 24, nr 2 sid 111.

³ Lagen har sedan sin införelse ändrats och den nu gällande lagen är lagen (2007:1528) om offentlig upphandling samt lagen (2007:1092) om upphandling inom områdena vatten, energi, transporter och posttjänster. Dessa båda lagar ersätter från och med 1 januari 2008 den tidigare lagen (1992:1528) om offentlig upphandling. Efter detta har lagen ändrats ytterligare genom lagen (2009:854) om ändring i lagen (2007:1092) om upphandling inom områdena vatten, energi, transporter och posttjänster. Se även Gabinius Göransson, Nordlöf & Garpe, 2009 sid 34.

främsta syfte, till att bli en verksamhet som ska klara uppsatta ekonomiska mål, som trafikhuvudmannen har ställt upp. När tidigare icke konkurrensutsatta verksamheter övergår till privat ägande får detta olika effekter i bolagen, främst i form av ekonomisk press genom ökad konkurrens mellan bolag. Privata bolag har till skillnad från kommunala verksamheter, ofta som huvudsyfte att gå med vinst. Kostnaderna för att bedriva trafiken har i genomsnitt sjunkit med ungefär 13 procent sedan privata aktörer tagit över driften av trafikbolagen från kommun och stat.⁴ Den ökade vinsten har delvis förtagits genom att de statliga subventionerna till bolagen gradvis sjunkit från 55 till 43 procent. Dessutom infördes moms på bussresor 1991 vilket har lett till att det totala antalet resande har minskats avsevärt under 90-talet. Efterfrågan på bussresor har sjunkit drastiskt, vilket i sin tur lett till neddragningar av personalstyrkan och bussflottan. De flesta upphandlingar har gjorts med den så kallade bruttoavtalsmodellen. Bruttoavtalsmodellen innebär att trafikbeställarens kostnad för kollektivtrafiken är lika stor oavsett hur mycket trafik som körs. Detta har lett till att kvalitetsutvecklingen i bussbolagen har fått stå tillbaka för ambitionen att kunna pressa driftskostnaderna. Bussbolagens inriktning på att sälja fordonskilometer med ett lågt pris till huvudmannen har därmed fått stå i fokus istället för att andra faktorer spelar in.⁵

I offentlig upphandling gäller att vinnaren blir det bolag som uppfyller beställarens, det vill säga huvudmannens uppsatta krav och som kan genomföra detta till lägsta möjliga pris enligt 12 kap 1 § lagen (2007:1092) om upphandling inom områdena vatten, energi, transporter och posttjänster. Kraven på lägsta möjliga pris har medfört att bolagen skurit ner på delar av verksamhet som fanns innan avregleringen. Då anbuden mellan bolagen inte skiljer sig nämnvärt åt i form av antalet bussar och underhåll av bussarna, blir följden att bolagen skär ner på personalkostnaderna. Detta leder till ökad press på den personal som finns kvar i verksamheten. Idag råder en hög personalomsättning och en minskning av antalet tillsvidareanställda bussförare hos bussbolagen. När busstrafik utökas anställs inte förare i lika hög utsträckning som det skulle ha gjorts om verksamheten hade bedrivits i kommunal regi. En ytterligare följd av jakten på kostnader är förändrade anställningsformer, där fler anställda idag går på tillfälliga kontrakt eller har så kallade behovsanställningar.

En fråga som blivit oklar genom omstruktureringen av bussbranschen är hur kollektivavtalsbilden och hur kollektivavtalen för bussförare ska tolkas.⁶ Vilket

⁴ Ekonomisk Debatt 1996, årg. 24, nr 2, sid 116.

⁵ Motion 2000/01: T419 Trafikhuvudmannareformen.

⁶ Det finns för närvarande flera olika kollektivavtal mellan Bussarbetsgivarna och Svenska Kommunalarbetarförbundet för bussförare, som ett resultat av omstrukturering av branschen. Vissa företag samt viss del av verksamheten inom företaget har även avtal mellan Transport och Bussarbetsgivarna. Se närmare under kapitel 2.1.

kollektivavtal som är tillämpligt bestäms utifrån vilken uppgift som är arbetsgivarens huvudsakliga uppgift, samt utifrån vilken typ av arbete chauffören ska utföra. Det skiljs på beställningstrafik och linjetrafik. Beroende på vad som ska utföras hamnar arbetstagaren under olika kollektivavtal. När det väl har konstaterats vilket kollektivavtal som gäller för en viss förare kan det fortfarande vara oklart hur kollektivavtalet i den speciella situationen ska tolkas. Bussförare är antingen visstidsanställda/behovsanställda eller tillsvidareanställda. Skillnaden mellan dessa anställningsformer är ett exempel på omständigheter som skapar oklarheter ifråga om hur kollektivavtalet ska tolkas. Idag erbjuds inga nyanställda chaufförer tillsvidareanställning. De anställs istället med så kallade visstidsanställningar/behovsanställningar, vilket eventuellt kan leda till en tillsvidareanställning. Anställningsformen påverkar de kollektivavtalsreglerade arbetsvillkoren och därmed den anställde bussförarens situation på arbetsplatsen.

Jag har varit anställd som busschaufför, dels säsongsanställd/tillsvidareanställd busschaufför i Stockholm under åren 2005 till 2008, dels som visstidsanställd busschaufför i Malmö sedan 2008 och alltjämt. Under snart fem år har jag tillägnat mig erfarenhet av och insikter i ett bussbolags dagliga verksamhet. Därigenom har jag fått kunskaper om de förhållanden som råder för bussförare inom bussbolag. Denna erfarenhet bildar bakgrunden till mitt ämnesval. Avsikten med uppsatsen är att klarlägga vissa arbetsrättsliga frågor, där oklarhet råder vad gäller den enskilde busschaufförens situation visavi arbetsgivaren.

1.2 Frågeställning

Idag är det problem för bussförare att veta vilka arbetsvillkor som gäller. Omstruktureringen från offentlig till privat verksamhet har ökat osäkerheten för den anställde ifråga om hans/hennes arbetsvillkor. Frågeställningen som uppsatsen avser att ge svar på kan formuleras så här: Hur ter sig arbetsvillkoren för bussförare idag och föreligger det enighet i uppfattningar hos arbetsgivare, fackliga representanter och arbetstagare om innehållet i arbetsvillkoren?

1.3 Avgränsningar

I bussbranschen gäller olika kollektivavtal. I undersökningen koncentrerar jag mig på det mellan Bussarbetsgivarna (BuA) och Svenska Kommunalarbetsförbundet (Kommunal) ingångna centrala kollektivavtalet *Bussavtalet*, eller som det i dagligt tal kallas för det *Blå avtalet*. Jag undersöker också i vissa avseenden det mellan samma parter senare ingångna *Bussbranschavtalet*, då det finns

överensstämmande avsnitt i båda avtalen.⁷ Undersökningen avser inte alla slags arbetsvillkor, eftersom detta inte ryms inom en uppsats av detta slag. Jag koncentrerar mig på två viktiga frågor nämligen anställningsformer och arbetstid. Det geografiska område som undersökningen avser är Malmö och då begränsat till Malmö stads stadsbusstrafikpaket Lindängen och Jägersro.⁸

1.4 Syfte

Det övergripande syftet med denna uppsats är att uppnå större klarhet om arbetsvillkoren angående anställningsformer och arbetstid för bussförare och då med fokus på bussförare i Malmö.

1.5 Metod

I denna uppsats arbetar jag dels med traditionell rättsvetenskaplig metod vad gäller klarläggandet av den arbetsrättsliga situationen för busschaufförerna, dels med intervjuer. Med traditionell rättsvetenskaplig metod, menas att jag läst och analyserat lagar, förarbeten, praxis, kollektivavtal och doktrin för att genom dem söka fastlägga rättens innehåll. I möjligaste mån har jag utgått från primära rättskällor, men jag har självklart också vid behov använt mig av etablerad doktrin vid tolkningen av gällande rätt.

Eftersom utgångspunkten för uppsatsen är oklarheter i arbetsvillkoren på en arbetsplats har jag också använt mig av intervjuer för att undersöka om det föreligger enighet om arbetsvillkorens innehåll mellan arbetstagare, fackliga representanter och arbetsgivarrepresentanter. Jag har intervjuat bussförare, fackliga företrädare, arbetsgivarrepresentanter samt några andra aktörer inom bussbranschen. Intervjuerna har bestått av öppna frågor. Intervjupersonerna har varit dels slumpvisa busschaufförer som befunnits runt mig i mitt dagliga arbete som busschaufför och dels genom utvalda personer efter förfrågan till de olika parterna. Mina egna iakttagelser, som jag gjort under tiden jag arbetat som busschaufför, har även ett värde som bakgrund till undersökningen.

⁷ *Bussbranschavtalet* förkortas fortsättningsvis med *BBA*.

⁸ Se avsnitt 2.3 för förklaring angående begreppet stadsbusstrafikpaket.

1.6 Disposition

Kapitel ett inleds med en bakgrundsbeskrivning av bussbranschen och innehåller också en redogörelse för problemställning, metod, analys samt vilka avgränsningar som gjorts.

Kapitel två innehåller en djupare genomgång av bussbranschen och de kollektivavtal som gäller där. Det görs också en genomgång av gällande lagar runt kollektivavtal och offentlig upphandling. Dessutom görs en genomgång av hur stadsbusstrafiken i Malmö är uppdelad mellan olika bussbolag och hur bussbolaget Veolia är organiserat.

Kapitel tre består av en arbetsrättslig undersökning av bussförarnas situation i Malmö, särskilt med fokus på trafikpaketen Lindängen och Jägersro.

I detta kapitel företas en närmare granskning av arbetsrättens regler runt anställningsformer, samt hur kollektivavtalet är utformat runt detta. Vidare undersöks och analyseras rättsläget beträffande arbetstid och arbetstidslagar som är aktuella för bussbranschen och *Bussavtalet*.

Kapitel fyra består av intervjuer som är gjorda i arbetet och som här redovisas och analyseras.

Kapitel fem avslutar uppsatsen med en diskussion och förslag till fortsatt forskning i ämnet.

2 Bussbranschen och dess kollektivavtal med särskilt fokus på Malmö

2.1 De olika kollektivavtalsområdena

Bussbranschen avreglerades i början av 1990-talet från att ha varit en offentlig verksamhet till att bedrivas i privat regi. Det medförde att nya avtal och regleringar trädde i kraft. 1991 års LO-kongress slog fast att bussföretag som till övervägande del bedrev linjetrafik skulle förhandla och teckna kollektivavtal med Kommunalarbetarförbundet, medan företag som bedrev beställningstrafik skulle förhandla och sluta kollektivavtal med Transportarbetarförbundet.⁹ Från och med den 1 juli 1998 skulle Kommunal teckna huvudavtal med de företag som bedrev linjetrafik.¹⁰ Chaufförernas inflytande kunde sedan ske genom medlemskap i Kommunal. Transport fick avtalsrätten i de företag som enbart bedrev beställningstrafik och chaufförerna hänvisades till Transport för att kunna påverka sin arbetsituation. Kommunal fick dessutom rätt att skriva avtal med bara en del av ett företag, om det var en tydlig, urskiljbar och avgränsad del från resten av företaget som bedrev beställningstrafik. Skolbusstrafik som utförs på förutbestämda tider och resvägar skulle tillhöra Kommunal medan skolbusskörning som bedrivs som beställningstrafik reglerades av Transports avtal.¹¹ Idag förekommer det att samma bolag kan ha flera områden som regleras av olika kollektivavtal trots likartade arbetsuppgifter för förarna. Avgörande är också när olika avtal blev upphandlade med trafikhuvudmannen.¹²

2.2 Trafikhuvudmän i Sveriges storstadsområden

Länshuvudmannareformen som genomfördes 1978 medförde att trafikhuvudmän skulle införas i varje län. De hade och har som uppgift att se till att en

⁹ Hämtat från Transportarbetaren nr 2, 2002, sid 9.

¹⁰ Svenska Kommunalarbetarförbundet och Transportarbetarförbundet förkortas hädanefter med Kommunal respektive Transport.

¹¹ Den 17 juni 1996 antog LO:s landssekretariat denna överenskommelse. Överenskommelse kom att kallas för 17-Juni överenskommelsen inom bussbranschen.

¹² Mera om det i avsnitt 2.3.

tillfredställande trafikförsörjning fanns och finns i länet.¹³ I de stora kommunerna Stockholm, Göteborg och Malmö har det bildats gemensamma trafikhuvudmän för flera angränsande kommuner. Syftet var och är att genom en helhetssyn på kollektivtrafiken erbjuda resenärerna en övergripande lösning på kollektivresandet.

I region Storstockholm är huvudmannen Storstockholms lokaltrafik (SL). SL bildades 1967 efter en ombildning av Stockholms spårvägar (SS).¹⁴ SL som organisation förändrades i början av 1990-talet när SL fick ansvar för planering, marknadsföring och beställning av kollektivtrafiken ifrån att själva också ha kört trafiken.¹⁵ I Stockholm ingår spårbunden trafik såsom pendeltåg och tunnelbana, sjötransport, spårvagn och buss. Idag körs trafiken av olika entreprenörer.

Västtrafik ansvarar för kollektivtrafiken i Västra Götalands län där Göteborg och Kungsbacka kommun ingår. Västra Götalands län bildades 1998 genom en sammanslagning av tre län.¹⁶ Samma år bildades Västtrafik genom en sammanslagning av de fem huvudtrafikmännen i området.¹⁷ Till en början drevs trafiken genom fem olika bolag som samarbetade, men från 2007 är de förenade under ett bolag med namnet Västtrafik. Västtrafik ansvarar liksom SL för planering, marknadsföring och beställning av trafik, medan utförandet av trafiken görs av entreprenörer. I Göteborg ingår liknande trafikslag som i Stockholm, dock inte tunnelbana.

Trafikhuvudman i Skåne län är *Region Skåne*. Det bildades 1999 genom en sammanslagning av Kristianstads län och Malmöhus län och dess landsting i Skåne län.¹⁸ *Region Skånes Nämnd för kollektivtrafik* är den politiska instans inom länet som idag ansvarar för kollektivtrafiken i Skåne län. *Skånetrafiken* är den instans inom Region Skåne som har det operativa ansvaret för att leda, driva, upphandla och utveckla den lokala och regionala kollektivtrafiken i Skåne län.¹⁹ Skånetrafiken tog därmed över ansvaret från Kommunalförbundet för Malmöhus

¹³ Lagen ([1978:438](#)) om huvudmannaskap för viss kollektiv persontrafik. Den ändrades senare till lagen ([1997:734](#)) om ansvar för viss kollektiv persontrafik. Den har därefter ändrats genom lagen ([2002:36](#)) om ändring i lagen ([1997:734](#)) om ansvar för viss kollektivpersontrafik.

¹⁴ <http://sl.se/templates/Page.aspx?id=3402> den 26/1-10.

¹⁵ <http://sl.se/templates/Page.aspx?id=3403> den 26/1-10.

¹⁶ http://www.lansstyrelsen.se/vastragotaland/om_lanet/ den 3/2-10. Länet som slogs samman var Göteborgs och Bohus län, Skara-borgs län samt Älvsborgs län.

¹⁷ Västtrafiks årsredovisning 2006 sid. 13,

<http://www.vasttrafik.se/Documents/Dokumentarkiv/arsredovisning06.pdf> den 4/2-10.

¹⁸ <http://www.skane.se/templates/Page.aspx?id=1988> den 25/2-10.

¹⁹ Skånetrafikens Allmänna Villkor för trafikupdrag, Bilaga AV, version 2005:02.

Trafik och Länstrafiken Kristianstad.²⁰ I Region Skånes område ingår idag spårbinden trafik såsom Pågatåg och regiontåg, samt ett omfattande busslinjenät bestående av region- och stadsbusslinjer.

2.3 Stadsbusstrafiken i Malmö

2.3.1 Allmänt om stadsbusstrafiken i Malmö

Innan bildandet av Region Skåne ansvarade länstrafikbolaget *Kommunalförbundet för Malmöhus Trafik* för busstrafiken i Malmö stad. Kommunledningen i Malmö stad beslöt 1993 att kollektivtrafiken skulle drivas i entreprenadform. Det tidigare kommunala bussbolaget i Malmö stad Malmö Trafik (ML) övertogs av den entreprenör som skulle trafikera i området. Den första entreprenören blev Linjebuss som började köra i januari 1994.²¹ Efter en tid blev Malmö Stad uppdelat i fyra avtalsområden som upphandlades efter att kontraktet med Linjebuss löpte ut. De fyra områdena, de så kallade trafikpaketen blev och är fortfarande Limhamn, Kirseberg, Lindängen och Jägersro.²² Till en början var trafikpaketen uppdelade mellan Swebus, Arriva och Linjebuss.²³ Varje trafikpaket består av ett visst antal av stomlinjerna 1-8, pluslinjerna 31-36, matarlinjerna 50-52 och 54-56 samt några förstärkningslinjer och evenemangslinjer.²⁴ Alla linjer faller under stadsbusstrafiken i Malmö stad.

Idag är stadsbusstrafiken i Malmö Stad uppdelad mellan två entreprenörer. Entreprenörerna är Arriva och Veolia.²⁵ Arriva tog över trafikpaketet Limhamn från Swebus.²⁶ Veolia fortsatte den verksamhet som Linjebuss haft sedan 1994 i trafikpaketen Lindängen och Jägersro. Linjebuss köptes upp av Connex som i sin tur har bytt namn till Veolia Transport 2006. Trafikpaketen innehas fortfarande av Veolia genom nya avtal 2001 och 2002. Det är stadsbusstrafikpaketen Lindängen

²⁰ <http://wapedia.mobi/sv/Sk%C3%A5netrafiken> den 26/1-10. Då källor såsom wapeda och wikipedia inte är att anse som akademiskt pålitligt källmaterial har jag trots detta valt att använda dessa som källor. Anledningen till det är att informationen inte går att få fram på något annat sätt eftersom bolagen som har kört trafiken inte finns kvar. Då detta avsnitt endast är med för att få bakgrundsinformation för att lättare förstå fortsättningen i arbetet har jag valt att ta med dessa källor. Det är relativt många användare som har redigerat informationen på sidorna och kan därför ses som allmängiltiga uppgifter.

²¹ http://sv.wikipedia.org/wiki/ML_Malm%C3%B6_Trafik_AB den 28/1-10.

²² http://sv.wikipedia.org/wiki/Malm%C3%B6s_stadsbussar den 28/1-10.

²³ http://www.veolia-transport.se/tmpl/ExtensionPage_____26770.aspx?epslanguage=ML den 28/1-10.

²⁴ Skånetrafiken kontrakt med Entreprenör Arriva nr 138/2005 066 bilaga TF daterat 2005-11-23.

²⁵ Arriva har sagt upp sitt avtal med Skånetrafiken från och med mars 2011 och ny anbudsvinnare av Limhamn- och Kirsebergs stadsbusspaketen kommer att presenteras i juni 2010.

²⁶ Swebus har den 1 december 2009 bytt namn till Nobina.

och Jägersro som är i fokus för denna undersökning, vilket betyder att det är arbetsvillkoren inom företaget Veolia som kommer att undersökas.

Veolia i Malmö består av flera verksamheter där linjebusskörning är den övervägande delen av verksamheten. De andra delarna är beställningstrafik och skolbusstrafik. Vid Veolia i Malmö arbetar cirka 380 medarbetare. Av dessa arbetar ungefär 325 chaufförer med stadsbusstrafik, 30 som regionbussförare och beställningstrafik och slutligen nio som skolbusschaufförer. Övriga innehar diverse olika administrativa tjänster.

2.3.2 Kollektivavtalen för bussförarna i Malmö

Att arbeta som busschaufför i dagens avreglerade samhälle ställer krav på att den anställde vet vilket avtal som ska följas, samt vilket fackförbund det då är lämpligt att tillhöra. Vilket avtal en chaufför måste följa avgörs utifrån om denne kör beställningstrafik, linjetrafik eller blandat. Den som kör beställningstrafik omfattas av Transports avtal medan den som kör linjetrafik hör under Kommunals avtal.

Inom Malmö stad finns som tidigare nämnts två bussbolag som kör på olika avtal. Båda är framförhandlade med Kommunal men skiljer sig ändå åt. Tidpunkten för när stadsbusspaketet upphandlades med Skånetrafiken avgör vilket kollektivavtal chauffören hos det ena eller det andra bolaget ska följa. Alla stadsbusstrafikpaketavtal, där fullständigt underlag gjorts tillgängligt vid ett anbudsförfarande och tecknats efter den 8 januari 2003, bygger på det centrala kollektivavtalet som kallas *BBA*. Arrivas stadsbusstrafikpaketsavtal ingicks efter detta datum och för Arrivas chaufförer gäller således *BBA*:s regler enligt *BBA* 1§ 3 st.²⁷ Vad som gäller för Veolias chaufförer framgår nedan i avsnitt 2.3.3. Busschaufförerna i Malmö arbetar med samma sak, det vill säga busskörning, men är anställda i olika bolag och påverkas således av olika kollektivavtal. Dessutom påverkas deras arbetsvillkor mycket olika av deras kollektivavtalsstillhörighet om de kör linje- eller beställningstrafik. Vilket kollektivavtal som ska följas bestäms således inte utifrån den grundläggande arbetsprestationen busskörning utan bestäms utifrån andra faktorer. Två olika faktorer avgör vilket kollektivavtal som ska tillämpas på en busschaufförs arbetsvillkor i Malmö. Den första faktorn är om det är Arriva eller Veolia som är arbetsgivaren, vilket har betydelse för när kollektivavtalet ingåtts mellan Skånetrafiken och entreprenören/arbetsgivaren. Den andra faktorn är om det är linjetrafik eller beställningstrafik.

²⁷ Se *BBA* § 1 stycke 3 sid 7. Det förhandlades fram mellan BuA och Kommunal med utgångspunkt från LO's Landssekreterariatets beslut den 17 juni 1996. Avtalet gäller från den 8 januari 2003.

2.3.3 Kollektivavtalen vid Veolia i Malmö

Chaufförer som arbetar för Veolia med placering i stadsbusstrafikpaketet Lindängen eller Jägersro, lyder under det centrala kollektivavtalet, *Bussavtalet*. Kommunal är den avtalsslutande parten på arbetstagersidan och Bussarbetsgivarna på arbetsgivarsidan.²⁸

Beställningstrafik och skolbusstrafik är idag bundna av andra avtal än stadsbusstrafikpaketen. För trafikpaketen Lindängen och Jägersro samt en del av regionbusstrafiken gäller kollektivavtalet *Bussavtalet*, då de ingicks före den 8 januari 2003 när *BBA* trädde i kraft.²⁹ Övrig regionbusstrafik inom Veolia lyder under *BBA* som ett resultat av en upphandling hösten 2009 med Skånetrafiken avseende Lomma trafikpaket. Veolias stadsbusstrafikpaket upphandlades tidigare än 8 januari 2003. Det medför att *Bussavtalet* gäller för Veolias busschaufförer inom trafikpaketen Lindängen och Jägersro fram till nästa upphandling om inte Kommunal och Veolia blir överens om en annan ordning innan dess. Enligt överenskommelse mellan Kommunal och Veolia ska stadsbusstrafikpaketen i Veolia lyda under *BBA* istället för *Bussavtalet* från och med årsskiftet 2010/2011. *Bussavtalet* skulle ha gällt fram till 2010 respektive 2011 beroende på vilket stadsbusstrafikavtal som avses.

Skånetrafiken har efter upphandling slutit avtal med Veolia som gäller i fyra år med en möjlighet till förlängning i två år. Stadsbusstrafikpaketen har blivit förlängda i omgångar och senast blev de förlängda till sommaren 2010 respektive 2011. Det *Blå avtalet* kommer att gälla som längst till sommaren 2012, då det gemensamma *BBA* ska börja gälla oberoende av om det handlar om stadsbusstrafik eller regionbusstrafik.³⁰ Normalt sett skulle trafikpaketen som Veolia innehade gått ut på upphandling tidigare än 2012, men genom en lokal överenskommelse mellan Veolia, Malmö stad och Skånetrafiken tilläts Veolia att få fortsätta köra i området, i och med att de var med och bekostade nya bussar. Efter att jag nu beskrivit hur busstrafiken i Malmö är organiserad, kommer jag att koncentrera mig på stadsbussavtalspaketen Jägersro och Lindängen. Det avtal som min undersökning fokuserar på kommer följaktligen vara *Bussavtalet*, vilket Veolias stadsbusstrafik i Malmö är bundna av tills vidare.

²⁸ Bussarbetsgivarna tillkom genom en avknoppning från Biltrafikens Arbetsgivareförbund inom Transportgruppen och har sedan 1997 varit motpart till Kommunal enligt Tommy Nilsson vid Transportgruppen. Bussarbetsgivarna kallas i fortsättningen BuA.

²⁹ *Bussavtalet* omnämns i dagligt tal för *Blå avtalet*. Fortsättningsvis kommer det att kallas *Bussavtalet*.

³⁰ Telefonsamtal med Kommunals representant Patrik Lells vid Sektion 24 1/ 2-10.

3 Arbetsrättslig utredning avseende arbetet som bussförare i Malmö

3.1 Något om kopplingen mellan den arbetsrättsliga lagstiftningen och kollektivavtalet

3.1.1 Allmänt om LAS och kollektivavtal

Lagen (1982:80) om anställningsskydd är i princip tvingande till förmån för arbetstagaren.³¹ Med detta menas att en arbetstagare inte kan avstå från sina rättigheter enligt lagen, och om ett kollektivavtal skrivs där en anställds rättigheter enligt LAS inskränkes eller bortförhandlas, inte är giltiga.³² Dock kan en arbetstagare förhandla till sig bättre förmåner än vad lagen föreskriver.

Avvikelse från lagen genom kollektivavtal är tillåtna under vissa förutsättningar. Enligt LAS 2 § regleras avvikelser från LAS genom kollektivavtal som den centrala arbetstagarorganisationen har slutit eller godkänt. Avvikelse från 5, 6, 11, 12, 15, 21, 22, 25-28 32, 33, 40 och 41 §§ genom avtal är möjliga eftersom dessa paragrafer är dispositiva på detta sätt. Vid bortförhandling är det främst reglerna kring tidsbegränsade anställningar och turordningsregler som avtalas bort.³³ Om ett kollektivavtal väsentligt försämrar arbetstagarens skydd och lagstadgade rättigheter anses det inte giltigt enligt rättspraxis från AD.³⁴ Ändringar kan också göras i kollektivavtal genom att lokal facklig organisation fått mandat från den centrala organisationen att sluta lokala avtal som avviker från huvudavtalet.

³¹ Lagen (1982:80) om anställningsskydd förkortas fortsättningsvis LAS.

³² Bylund, B., Elmér, A., Viklund, L., & Öhman, T, 2008, sid. 37-38 och AD 1995:108.

³³ Skedinger, P. sid. 55.

³⁴ AD 1996 nr 20 och AD 1995 nr 108.

3.1.2 MBL, kollektivavtalsbilden och organiseringen på bussområdet inom Kommunal Skåne

Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) innehåller flera regler som knyter an till den lokala arbetstagarorganisationen.³⁵ I den arbetsrättsliga strukturen på svensk arbetsmarknad är det den lokala arbetstagarorganisationen som exempelvis ingår lokala överenskommelser.

I *Bussavtalet* finns hänvisningar till att lokala överenskommelser kan träffas om ändringar av vissa avsnitt. Omstruktureringar i arbetstagarorganisationen gör att det idag är oklart vad som ska uppfattas som en lokal överenskommelse och vem som är lokal part. Kommunal har sedan 2008 förändrat sin organisation genom att ta bort de lokala arbetsplatsanknutna fackklubbarna. Kommunal Skåne har slagit ihop de lokala bussfackklubbarna i Skåne, Halland, Blekinge och Kronoberg län, till en regional sektion 24 som agerar i de lokala klubbarnas ställe. Enligt det regionala skyddsombudet är syftet med denna förändring att skapa ett enhetligt arbetssätt.³⁶ Kommunal sektion 24 är idag stationerad på det regionala kontoret i Lund och agerar som lokal fackklubb, men i regional skepnad. Kommunal har ersatt de lokala fackklubbarna med lokala arbetsplatsombud, vilka ofta även är skyddsombud eller huvudskyddsombud. De har utöver sina arbetsåtaganden som skyddsombud även mandat från Kommunal att utföra de uppgifter som tidigare utfördes av de lokala fackklubbarna, förutom möjligheten till att genomföra förhandlingar.³⁷ Förhandlingar och ingående av avtal sköts av en särskilt utsedd förhandlingsombudsman i Kommunal sektion 24.³⁸ Det innebär att möjligheten att ingå lokala överenskommelser har försvunnit. Det är oklart i vilka situationer information från arbetsgivaren ska lämnas till arbetsplatsombuden och i vilka situationer information ska lämnas till Kommunal sektion 24. De lokala arbetsplatsombuden beslutar idag om ärenden ska föras vidare till sektion 24 eller inte. Omstruktureringen av Kommunal har medfört att arbetsbeskrivningen för de lokala fackliga arbetstagarombuden inte är tydlig, vilket kan resultera i en felaktig hantering av fackliga frågor från såväl ombudens som arbetsgivarens sida.

Regeln om att lokala parter har möjlighet till lokal överenskommelse finns kvar i kollektivavtalet trots ändrad organisering av Kommunal. Kommunal bestämmer själv som organisation hur de vill utforma den ”lokala nivån” och vem som har förhandlingsmandat där, men det kan verka förvirrande att det centrala kollektivavtalet har kvar regler om de lokala organisationernas rätt att sluta

³⁵ Se t.ex. 14 § MBL, om den lokala arbetstagarorganisationens roll som förhandlingspart och 20 § MBL om informationsgivningen till lokal arbetstagarorganisationen enligt 19 § MBL.

³⁶ Intervju med Eva Pålsson som är regionalt skyddsombud för Kommunal Skåne.

³⁷ Intervju med Leif Ekberg som är huvudskyddsombud/arbetsplatsombud och Kenneth Hansson som är skyddsombud/arbetsplatsombud vid Veolia i Malmö.

³⁸ Intervju med Eva Pålsson som är regionalt skyddsombud för Kommunal Skåne.

avtal.³⁹ Det bör framgå i stadgar eller dylikt vilka inom en organisation som avses med lokal part samt vilka som har rätt till att teckna lokala överenskommelser. Om Kommunal avser att använda en sektion som lokal part bör också detta tydligt framgå i deras stadgar eller verksamhetsbeskrivning. Det ska också kommuniceras ut till arbetsgivaren och dennes arbetsgivarförbund. Detta är viktigt då det exempelvis enligt 20 § MBL stadgas att informationsskyldigheten enligt 19 § MBL ska fullgöras gentemot den lokala arbetstagarorganisationen.

Inom Kommunal Skånes område har de bussbolagsanknutna fackklubbarna uppgått i Kommunal sektion 24. Kommunal avser därmed att använda Kommunal Sektion 24 som sin lokala representant och lokala förändringar av kollektivavtalet kan då företas av dem. Kommunal planerar dock att återigen ge förhandlingsmandat om frågor som rör enskilda medlemmar till de lokala ombuden vid varje arbetsställe för att därigenom få mera lokal förankring på arbetsplatserna.⁴⁰

3.2 Anställningsformer

3.2.1 Anställningsformer enligt LAS

Anställningsavtal gäller tills vidare enligt LAS 4 §, men får tidsbegränsas enligt 5 och 6 §§. Enligt LAS 5 § får tidsbegränsad anställning träffas för allmän visstidsanställning, vikariat, säsongarbete och när arbetstagaren har fyllt 67 år, medan LAS 6 § stadgar regler om provanställning. Provanställning får pågå under högst sex månader och kan avslutas i förtid och utan att skäl behöver uppges. Uppsägningstiden för provanställning är två veckor. LAS 5 och 6 §§ kan enligt LAS 2 § avtalas bort genom kollektivavtal.

LAS 5 § har ändrats i omgångar sedan 2007. Före första juli 2007 var det möjligt att anställa för viss tid ”om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet.” eller ”... som avser vikariat, praktikarbete eller feriearbete” samt ”... om det föranleds av tillfällig arbetsanhopning.”

De anställningsformer som var tillämpliga före första juli 2007 avskaffades och nya anställningsformer infördes.⁴¹ Avtal ”*för viss tid*” ändrades till fri

³⁹ Se exempel i *Bussavtalet* 3 § 4 mom. 4st.

⁴⁰ Intervju med Lennart Johansson som är ombudsman och förhandlare för Kommunal Sektion 24 samt från presentationsmaterial från Trafiksektionen (Sektion 24) vid Kommunal Skåne. sid 8.

⁴¹ DS. 2008:65, Bättre möjlighet till tidsbegränsad anställning. sid 22 Prop. 2005/06:185

Förstärkning och förenkling – ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen, bet. 2005/06: AU 8, rskr. 2005/06:282.

visstidsanställning som sedan 1 juli 2008 ändrades till allmän visstidsanställning. En allmän visstidsanställning kan användas på valfritt antal anställda samtidigt i organisationen.⁴² Det behöver inte heller anges någon särskild anledning varför denna anställningsform används. Den får dock användas på samma arbetstagare under längst 24 månader. Därefter övergår anställningen med automatik till en tillsvidareanställning och de aktuella lönevillkoren och anställningsvillkoren permanentas.

3.2.2 Bussavtalets regler om anställningsformer

Bussavtalet 2 § 1 mom. innehåller regler om provanställning. Reglerna överensstämmer med LAS 6 §.

Bussavtalet 2 § 2 mom. innehåller övriga regler om visstidsanställningar. Där stadgas:⁴³

Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om anställning för viss tid, när anställningen exempelvis avser vikariat vid ordinarie arbetstagares sjukdom, militärtjänstgöring eller semester. Avbryts vikariatsanställning som varar längre tid än en månad, skall en ömsesidig uppsägningstid om 14 dagar gälla. Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd som vikarie i sammanlagt mer än två år övergår anställningen till tillsvidareanställning.

Arbetstagare kan anställas för viss tid efter uppnådd pensionsålder 65 år.

Arbetstagare kan enligt lagen om anställningsskydd även i andra fall anställas på viss tid. Arbetstagare kan anställas för viss tid när behov av extra arbetskraft föreligger. Lokal arbetstagarorganisation har möjlighet att begära förhandling om tillsvidareanställning om arbetstagaren mer regelbundet anställs för viss tid.

Om en arbetstagare under en femårsperiod haft anställning vid behov av extra arbetskraft i sammanlagt mer än två år övergår anställningen till en tillsvidareanställning. Härvid skall medräknas om arbetstagaren under samma femårsperiod varit anställd hos arbetsgivaren i allmän visstidsanställning.

Enligt *Bussavtalet* kan anställning ske för viss tid. I *Bussavtalet* från tidigare avtalsperioder används termen *viss tid* då den också fanns med i LAS. Termen finns kvar i nuvarande *Bussavtalet*, samt i *BBA* och kan verka förvirrande då den

⁴² Englund, T. ”Reglerna kring anställningen” sid. 102 ff.

⁴³ *Bussavtalet* 2 § 2 mom. överensstämmer helt med *BBA* 3 § 4 mom.

inte finns kvar i LAS. Avtalstexten i *Bussavtalet* har ändrats i begränsad omfattning då nya avtal skrivits.⁴⁴ En klart formulerad text när anställning för *viss tid* kunde ske, har idag fått en formulering som möjliggör flera tolkningar. I det *Bussavtal* som föregick nuvarande *Bussavtal* fanns det två tillfällen när anställning för *viss tid* kunde ske. Det första tillfället var när det avsåg *vikariat* och det andra tillfället var när det fanns *ett behov av extra arbetskraft*. I nuvarande avtal används ordet **exempelvis** för att indikera att det finns andra tillfällen när anställning för *viss tid* kan ske.

Bussavtalet 2 § 2 mom. 2 st. stadgar att anställning kan ske ”för *viss tid* när arbetstagare har uppnått pensionsåldern 65 år” till skillnad från LAS 5 § 1 st 4 p. där det stadgas att det endast får göras från och med 67 års ålder. Denna skrivelse i *Bussavtalet* synes kunna innebära att arbetstagare som är tillsvidareanställda kan bli visstidsanställda från och med 65 års ålder. Denna tolkning kan inte tillämpas eftersom en tillsvidareanställd arbetstagare enligt tvingande regler i LAS har rätt att kvarstå som tillsvidareanställd tills han/hon har fyllt 67 år.⁴⁵ Däremot om en arbetstagare nyanställs efter 65 års ålder kan han/hon inte kräva att bli tillsvidareanställd.

Bussavtalet 2 § 2 mom. 3 st. stadgar vidare att arbetstagare kan anställas ”... för *viss tid* när behov av extra arbetskraft föreligger...”. En sådan anställning övergår till en tillsvidareanställning då arbetstagaren under en femårsperiod ”haft anställning vid behov av extra arbetskraft i sammanlagt mer än två år” och man ska då också medräkna den tid arbetstagaren varit anställd med allmän visstidsanställning. Här sker en automatisk förändring till en tillsvidareanställning utan att något särskilt beslut fattas. Anställningsformen *vid behov* bör därvid ses som en särskild anställningsform, skild från allmän visstidsanställning.

Om LAS medger andra typer av visstidsanställningar är dessa också tillåtna enligt *Bussavtalet* 2 § 2 mom. 3st. i och med tillägget i nuvarande *Bussavtalet* i jämförelse med äldre avtalstext. Texten ”enligt lagen om anställningsskydd även i andra fall anställas på *viss tid*” har skrivits in i det nuvarande avtalet.

I *Bussavtalet* finns alltså, som ovan framhållits benämningen anställning för *viss tid* kvar trots att detta uttryck inte längre återfinns i LAS. LAS 5 § stadgar att ”tidsbegränsad anställning” kan ske i form av *allmän visstidsanställning*, *vikariat*, *säsongsanställning* och när arbetstagaren fyllt 67 år. *Bussavtalets* regler om anställning för *viss tid* liknar LAS begrepp *allmän visstidsanställning* och kan

⁴⁴ Se *Bussavtalet* från 1994 04 01 till 1995 12 31 under 2 § 2 mom. och *Bussavtalet* från 1996 01 01 till 1998 12 31 under 2 § 2 mom.

⁴⁵ Se LAS 32a §.

förmodligen tolkas på detta sätt. Den uppfattningen delas av Kommunals representanter och BuA:s representant.⁴⁶

Det anförda skulle således betyda att *Bussavtalet* medger att anställning för tidsbegränsad anställning kan ske:

- För allmän visstidsanställning
- För vikariat
- När arbetstagaren har uppnått pensionsåldern 67 år (såvida det inte är en nyanställning)
- För säsonganställning
- För anställning vid behov av extra arbetskraft

Vid en granskning av anställningsavtal vid stadsbusspaketet Lindängen framgår att anställningsformer som används av företaget är:⁴⁷

- Tillsvidareanställning
- Visstidsanställning
- Vid behov av extra arbetskraft, alternativt under följande dagar...
- Vid övrig visstidsanställning på grund av...

Uppställningen av anställningsformer visar att anställningsformen vikariat och allmän visstidsanställning inte används, samt att anställning *vid behov* är en särskild anställningsform. Sista anställningsformen av de ovan uppräknade ger möjlighet till att visstidsanställa på vilka grunder som helst, vilket överensstämmer med LAS 5 § 1p om allmän visstidsanställning. Enligt tidigare resonemang bör anställningsformerna *visstidsanställning* och *vid övrig visstidsanställning* ersättas med allmän visstidsanställning. Slutsatsen blir att det vid en jämförelse mellan LAS, *Bussavtalet* den lokala tillämpningen av anställningsformer inom stadsbusspaketet Lindängen vid Veolia inte är klart vilka anställningsformer som kan användas. Ett förtydligande av *Bussavtalet* 2 § 2 mom. bör således göras i kommande avtal.

Omvandlingsregeln i LAS 5 § 2 st. är tillämplig om arbetstagare anställs med *visstidsanställning* och denna är att likställa med en *allmän visstidsanställning* enligt tidigare resonemang.⁴⁸ Enligt LAS 5 § 2 st. övergår en allmän visstidsanställning till en tillsvidareanställning efter att den anställde har varit

⁴⁶ Intervju med Tommy Nilsson som är Transportgruppens regionchef, Lennart Johansson och Lars Fridman som är ombudsmän och förhandlare vid Kommunal Skåne.

⁴⁷ Intervju med Karl-Axel Lindahl som är enhetschef vid stadsbusstrafikpaket Lindängen vid Veolia i Malmö samt genom anställningsavtalsexempel enligt bilaga 2.

⁴⁸ Se avsnitt 3.2.1.

anställd i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod.⁴⁹ Denna omvandlingsregel gäller endast vikariat och allmän visstidsanställning.⁵⁰ Däremot måste det i sammanhanget uppmärksammas att LAS 5 § är dispositiv, vilket innebär att andra omvandlingsregler kan tillämpas genom kollektivavtal. Enligt *Bussavtalet* 2 § 2 mom. övergår en anställning till en tillsvidareanställning då en arbetstagare ”haft anställning vid behov av extra arbetskraft”, ”varit anställd som vikarie” eller ”varit anställd hos arbetsgivaren i allmän visstidsanställning” i sammanlagt två år under en femårsperiod. Motivuttalanden till LAS uppger att en övergång till tillsvidareanställning sker med automatik.⁵¹ Om en anställning som omvandlats till en tillsvidareanställning med automatik behöver sägas upp, innebär det att LAS 7 § blir tillämplig samt övriga uppsägningsregler såsom saklig grund och iakttagelse av omplaceringsskyldighet.⁵²

Enligt LAS 5 § 2 st. ska det vara den totala anställningstidens dagar som ska räknas in vid en omvandling till en tillsvidareanställning och inte bara de dagar som arbetstagaren har utfört arbete.⁵³ Med detta menas också att ledigheter och fridagar då den anställde inte har utfört arbete under anställningstiden, ska medräknas i omvandlingstiden av två år under en femårsperiod. Om en behovsanställd arbetstagare inte får ett anställningsbevis för varje gång arbete ska utföras, kan det medföra att tiden mellan anställningstillfällena räknas som anställningstid.⁵⁴ Det bör också i sammanhanget nämnas att anställningstiden också är av betydelse vid beaktande av företrädesrätten. En arbetstagare som har innehaft en tidsbegränsad anställning som varat mer än tolv månader under de senaste tre åren, har företrädesrätt till fortsatt arbete vid en eventuell nyanställning vid företaget enligt LAS 25 § 1, 2 st. Företrädesrätten gäller under nio månader efter att beskedet lämnats om att fortsatt arbete inte kan erbjudas eller skulle ha lämnats. LAS 25 § stadgar att företrädesrätten gäller för de anställningsformer som finns upptagna i LAS 5 § och således saknas regler för huruvida en behovsanställning innebär företrädesrätt. Om detta saknas även regler i *Bussavtalet*.

Bussavtalet 2 § 2 mom. 3 st. 3 p. stadgar att ”lokal arbetstagarorganisation har möjlighet att begära förhandling om tillsvidareanställning om arbetstagaren mera regelbundet anställs för viss tid”. Vad som anses med **mera regelbundet** har av tidigare lokal facklig organisation och Veolia i Malmö reglerats genom en överenskommelse som stadgar att ledig tillsvidareanställning ska erbjudas till den

⁴⁹ Se § 5 Lagen (2007:391) om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd.

⁵⁰ Lunning, L, Toijer, G, sid 15.

⁵¹ Se Prop 2005/06:185 sid. 119.

⁵² Lunning, L, Toijer, G, sid 10.

⁵³ Lunning, L, Toijer, G sid 13.

⁵⁴ Englund, T. sid 107.

arbetstagare som har arbetat flest timmar enligt företagets listor.⁵⁵ För att kvalificera sig till erbjudande om tillsvidareanställning krävs, enligt skyddsombudet i praktiken en arbetad tid av 571 dagar.⁵⁶ Det motsvarar ungefär 4500 arbetade timmar om en arbetsdag är åtta timmar. Skyddsombuden menar vidare att en omvandling enligt LAS 5 § sker när arbetstagaren har arbetat 721 dagar inom fem år. Företagsrepresentanten uppger vid intervju att det krävs ungefär 2000 arbetade timmar för att kvalificera sig för ett erbjudande om tillsvidareanställning.⁵⁷ Till skillnad från LAS är anställningstid inte avgörande för huruvida en tillsvidareanställning är aktuell, utan enligt lokala överenskommelser är det de faktiskt arbetade timmarna som avgör. Enligt de fackliga arbetsplatsombuden vid Veolia är arbetstagaren inom bussbranschen endast anställd de dagar som han/hon utför arbete åt arbetsgivaren. Den tolkningen kan förstås genom uttalandet från Kommunals ombudsman Bo Sandholm:⁵⁸

”Behovsanställning konverteras som allmän visstidsanställning vilket ger ökad anställningstrygghet. Efter 720 dagars tjänstgöring inom fem år övergår den allmänna visstidsanställningen till en fast anställning enligt lagen om anställningsskydd.”

Enligt denna tolkning är det de faktiskt arbetade dagarna som räknas in och inte totala anställningstiden. Det anställningsbevis som en busschaufför får vid anställningen vid Veolia i Malmö har en uppgift om anställningsperiodens längd. Upplysningen om anställningstid ska tolkas på det sättet att det endast reglerar under vilken tid arbetsgivaren har möjlighet att ge arbetstagaren arbete om det finns arbete att utföra.⁵⁹ Om en visstidsanställning ska betraktas som en allmän visstidsanställning enligt avsnitt 3.2.1, medför det att tidsperioden som en arbetstagare blir anställd under bör anses som anställningstid och inte bara som möjlig tidsperiod, då det är möjligt att anställas dag för dag vid händelse av att arbete finns att utdela. Detta medför att om en arbetstagare anställs *för viss tid* och det är att likställa med en *allmän visstidsanställning*, enligt vad som tidigare anförts, är det anställningstidens längd som reglerar omvandlingen och inte arbetade dagar som påstås av arbetsgivarrepresentanten. Vidare medför det att en arbetstagare är skyldig att inplaceras i arbetstidsschema.⁶⁰

⁵⁵ Intervju med Leif Ekberg och Kenneth Hansson.

⁵⁶ Intervju med Leif Ekberg.

⁵⁷ Intervju med Karl-Axel Lindahl.

⁵⁸ Ombudsman Bo Sandholm:s tolkning som satt i förhandlingsdelegationen för Kommunal vid avtalets tecknande. Se <http://www.kommunal.se/Kommunal/Nyheter/2008/Juli/Vad-innebar-Bussavtalet/> 15 mars 2010.

⁵⁹ Intervju med Karl- Axel Lindahl.

⁶⁰ Se vidare i avsnitt 3.3.

3.2.3 Uppsägningstid och förtur till fortsatt arbete efter uppsägning

Allmänt gäller i svensk arbetsrätt att tillsvidareanställda arbetstagare har en uppsägningstid som bestäms utifrån längden på anställningen. Som exempel kan anges att en person som har varit anställd i fyra år har en tre gånger längre uppsägningstid (tre månader), än en person som varit anställd i nio månader där en månads uppsägningstid gäller.⁶¹ Vid en visstidsanställning kan uppsägningstiden regleras i kollektivavtal. Om inget annat har avtalats i det individuella avtalet avslutas anställning för viss tid när den aktuella tiden löper ut. Uppsägningstider och formkrav regleras i *Bussavtalet* 18 § och stadgar att LAS regler ska följas, utom vad avser det som avtalats i *Bussavtalet* 2 § 1, 2 mom. I dessa moment framhålls att provanställning och vikariat har en uppsägningstid av fjorton dagar om den anställde varit anställd i mer än en månad. Det kan dock avtalas individuellt med arbetstagaren om andra uppsägningstider än vad LAS och *Bussavtalet* föreskriver. Ur anställningsavtal som används vid Veolia utläses att en ömsesidig uppsägningstid av en månad gäller för tidsbegränsade anställningar. Om anställning för viss tid samt uppsägningsmöjlighet i förtid har avtalats bör i princip LAS regler om uppsägningstid vara tillämpliga. Uppsägningen ska också vara sakligt grundad om en uppsägning ska ske i förtid enligt LAS 7 §.⁶²

3.2.4 Upphandlingarnas effekter på anställningsformer

Ett bussbolags uppdrag att driva busstrafik regleras av de upphandlingsvillkor de olika trafik huvudmännen ställt upp. Stadsbussavtalens längd i Malmö varierar i längd mellan fyra till åtta år, vilket ger olika effekter på anställningsformerna. Arbetsgivarna har svårt att planera sitt personalbehov eftersom de inte vet i vilken utsträckning de har arbetskraftbehov efter kommande upphandlingar. Detta för med sig att anställningsformer med kortare anställningstid används i så stor utsträckning det är möjligt, för att undvika att anställda blir berättigade till långa uppsägningstider enligt LAS.

Personer med tidsbegränsade anställningar riskerar att bli ”utlasade”, vilket innebär att de blir uppsagda innan gränsen för tillsvidareanställning eller gränsen för företräde till återanställning uppnås. Detta kan leda till en risk för rundgång mellan olika arbetsgivare och tidsbegränsade anställningar, varvat med perioder av arbetslöshet under många år. I Veolias stadsbusspaket finns många anställda med en annan etnicitet än svensk och alla nyanställningar vid Veolia är av tidsbegränsad karaktär. Enligt statistik från SCB har antalet personer som är

⁶¹ Se LAS 11 §.

⁶² Se AD 2006:82 och prop. 1973:129 s.240.

anställda med tidsbegränsade anställningsformer ökat i Sverige sedan 80-talet och utgör år 2009 omkring 667 000 personer eller 15 procent av totala antalet sysselsatta.⁶³ Det är främst utlandsfödda som är tillfälligt anställda.⁶⁴ Inom bussbranschen arbetar många med utländsk bakgrund. Enligt statistiken riskerar de att anställas med tidsbegränsade anställningar i högre grad än personer med svensk bakgrund.

3.3 Arbetstidsregler enligt *Bussavtalet*

3.3.1 *Arbetstidsschema och tjänstgöringslistors användande vid Veolia i Malmö*

Genom avtal har BuA och Kommunal kommit överens om att inte tillämpa *Arbetstidslagen (SFS 1982:673)* och bestämmelser från *lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete*. De har utnyttjat den möjlighet som finns att reglera arbetstiden i det centrala kollektivavtalet *Bussavtalet*.⁶⁵

Den ordinarie arbetstiden för busschaufförer som lyder under *Bussavtalet* är i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka, alternativt 38,25 timmar per vecka om helger medräknas.⁶⁶ Förläggningen av arbetstiden bestäms i samråd med arbetstägaren och uttrycks i ett arbetstidsschema som ska finnas tillgängligt senast sju dagar innan det tas i bruk. Detta schema ska sträcka sig över en period av en till tre veckor eller efter överenskommelse med arbetstägaren i fyra veckor. På Veolia tillämpas längre schemaperioder. Om sådan längre schemaperiod tillämpas ska detta enligt kollektivavtalet vara avtalat genom lokal överenskommelse med Kommunal. Kommunal är av den uppfattningen att alla lokala avtal är uppsagda.⁶⁷ I arbetstidsschemat ska kända fasta och inplanerade köruppdrag nedtecknas, samt övriga tjänstgöringsdagar enligt arbetstidsschemat. Övriga tjänstgöringsdagar där arbetstiden inte är känd från början, ska det meddelas senast dagen före, vilken tid som den anställde börjar och slutar. Sådana arbetsdagar brukar inom branschen kallas för dagkommenderade dagar. Det ska även framgå vilka dagar som är förutbestämda fridagar.

Omfattningen av en arbetstägares anställning ska framgå av anställningsbevis genom att exempelvis arbetstidsschema eller tjänstgöringslista bifogas med

⁶³ Statistik från SCB och senaste AKU, publicerad 2010-01-28 avseende 2005- 2009

⁶⁴ Wallete, M. Tillfälliga jobb som en ny form av segregering på arbetsmarknaden? s.249-263.

⁶⁵ Se *Bussavtalet*, Avtalsbilaga D sid. 62.

⁶⁶ Se *Bussavtalet* 3 § 1 mom. Sid 9.

⁶⁷ Intervju med Eva Pålsson.

anställningsbeviset.⁶⁸ Den avtalade arbetstiden går således endast att utläsa om arbetstidsschema eller tjänstgöringslista bifogas anställningsbeviset.⁶⁹ Veolia i Malmö anställer nya busschaufförer med *visstidsanställning* och arbetstidsschema är inte tillämpligt på denna arbetsgrupp, då arbetstidsschema endast används för *tillsvidareanställda* arbetstagare.⁷⁰ I *Bussavtalet* återfinns inga regler om att arbetstidsschema endast ska gälla tillsvidareanställda men likväl tillämpas bara arbetstidsschema för de tillsvidareanställda och inte för de visstidsanställda arbetstagarna. Enligt Kommunals representanter ska arbetstidsschema tillämpas på alla arbetstagare utom dem som anställs med en behovsanställning.⁷¹

Det finns tydliga regler för de tillsvidareanställda heltidsarbetande och deltidsarbetande, men det saknas tydliga regler för visstidsanställda vad det gäller arbetstid och dess utläggning. De tillsvidareanställda förarna är berättigade till fridagar som ska anges i arbetstidsscheman.⁷² Dessa scheman berättigar den anställde till fem fridagar under en fyraveckorsperiod eller femton fridagar under en tidsperiod av tolv veckor. Denna rätt ges inte till övriga anställda. Det bör i sammanhanget förtydligas att inga anställda, oavsett anställningsform får arbeta mer än vad som anges i EG:s *Kör- och vilotidsförordning 561/2006*.

Inom stadsbusspaketen Jägersro och Lindängen finns det ungefär 200 tillsvidaretjänster. Arbetstagare med dessa tjänster arbetar enligt uppsatta arbetstidsscheman. De övriga 100 chaufförerna arbetar som visstidsanställda eller behovsanställda. Deras schema går inte att utläsa i förväg. De lämnar besked om vilka tider de är tillgängliga för arbetsgivaren en gång i månaden. Dessa önskemål som lämnas in till arbetsgivaren är inte bindande utan kan ändras av den anställde om det skulle behövas. Det ska dock tilläggas att om många ändringar görs av den anställde riskerar denne att bli utan arbete resterande tid, eftersom resterande dagar fortfarande bara är att betrakta som önskemål från arbetstagaren och arbetsgivaren kan själv välja att tilldela arbetstagaren arbete för resterande dagar enligt den i förväg inlämnade sammanställning på möjliga arbetsdagar.⁷³ Det finns inte reglerat om önskemålen är bindande för den anställde eller om det är bindande för arbetsgivaren att utdela arbete till arbetstagaren. Tjänstgöringstillfällena utläggs enligt anställningsavtalet genom överenskommelse för anställda som anställs med anställningsformen *vid behov*. Enligt ”lokala överenskommelser” föreskrivs deras tjänstgöring enligt tjänstelistor som offentliggörs tidigast klockan 14 och senast klockan 17 dagen före aktuell tjänstgöring. Det finns inga i förväg planerade tjänster till dem som är

⁶⁸ Se *Bussavtalet* 2 § 3 mom. sid 8.

⁶⁹ Se exempel på kontrakt i bilaga 2.

⁷⁰ Intervju med Karl-Axel Lindahl.

⁷¹ Intervju med Tommy Nilsson samt Lennart Johansson och Lars Fridman.

⁷² Se *Bussavtalet* 4 § sid 14.

⁷³ För exempel på önskemålslista se bilaga 1.

visstidsanställda, utan arbete kan endast fås om en ordinarie chaufför är frånvarande från sin tjänst. Vid frånvaro av chaufförer från regionbussverksamheten ersätts denne i första hand av förare från den ordinarie verksamheten vid stadsbusspaketen. Stadsbusschaufförens tjänst tillsätts därefter av en visstidsanställd. Det finns inga närmare regler om tjänstgöringslistorna i kollektivavtalet, exempelvis ifråga om hur dessa ska tillämpas på arbetstagarna eller hur de ska vara utformade.

Enligt företagets representant kan de visstidsanställda delas in i två grupper.⁷⁴ Den ena gruppen består av ungefär 75 procent av de visstidsanställda och behovsanställda. Dessa arbetstagare vill arbeta heltid. Resterande 25 procent av arbetstagarna vill arbeta enstaka dagar per vecka. För de arbetstagare som vill arbeta heltid tillämpar företaget en oskriven regel som innebär att arbetet ska utläggas så rättvist som möjligt och att ingen ska få mer arbete än någon annan.⁷⁵ Arbetade timmar har, som tidigare visats, betydelse för möjligheten att bli erbjuden en tillsvidareanställning. Vidare försöker företaget att ha en sysselsättningsgrad i genomsnitt runt 80 procent utav en heltidstjänst för denna kategori av medarbetare. Det ska dock understrykas att ingen visstidsanställd eller behovsanställd är garanterad arbete enligt kollektivavtalet eller lokala överenskommelser. Deras sysselsättning är beroende av enhetschefernas välvilja att försöka upprätthålla rättvisa mellan de visstidsanställda. Arbetstagarorganisationen har inte något inflytande på hur arbetsgivaren tillsätter tillfälligt lediga tjänster.

3.3.2 Turordning

Bussavtalet 19 § stadgar att avvikelser från bestämmelser om turordningsregler vid uppsägning, permittering och företrädesrätt till ny anställning får träffas av lokal facklig organisation. Detta betyder att lediga tillsvidaretjänster som finns enligt arbetstidsschemat kan tillsättas enligt den lokala uppgörelsemodellen som beskrivits i avsnitt 3.1.2, istället för enligt reglerna i LAS 25 §. Enligt intervju gjord med representant för Kommunal sektion 24 har alla dessa lokala avtal sagts upp.⁷⁶ Huruvida denna uppfattning delas av arbetsgivaren är oklart men en närmare undersökning av vad som gäller i detta hänseende ryms inte inom ramen för denna uppsats.

⁷⁴ Intervju med Karl-Axel Lindahl.

⁷⁵ Intervju med Karl-Axel Lindahl.

⁷⁶ Intervju med Eva Pålsson.

4 Intervjuundersökningen

4.1 Allmänt om intervjuerna

I arbetet med denna uppsats har jag genomfört intervjuer för att undersöka hur vissa avsnitt av *Bussavtalet* tillämpas i praktiken. Intervjuerna är avsedda att skapa klarhet beträffande vad som i praktiken gäller i fråga om arbetsvillkoren för bussförare i Malmö. Intervjuszvaren har jag jämfört med min egen tolkning av *Bussavtalet*. Jag har genomfört intervjuer med busschaufförer, arbetstagarrepresentant, Transportgruppens regionchef i Skåne där BuA ingår och representanter för Kommunal Skåne. Som utgångspunkt för intervjuerna har jag använt mig av frågorna i bilaga tre. Intervjuerna har skett på respektive intervjupersons arbetsplats genom personligt möte. Ibland har inledande eller uppföljande frågor ställts genom telefonsamtal.

Transportgruppen är en förbundsgrupp inom Svenskt Näringsliv som består av åtta olika förbund, varav BuA är ett av dem. BuA tecknar kollektivavtal med Svenska Kommunalarbetsförbundet, och är en stödfunktion till arbetsgivarna inom sin sektor (bussarbetsgivare). De bistår arbetsgivaren med information och hjälp vid behov. Efter kontakt med Transportgruppen blev jag hänvisad till regionchefen för Malmö, och som sedan intervjuades. Intervjun genomfördes med Tommy Nilsson som är Transportgruppens regionchef i Malmö och regionalt ansvarig för BuA.

Den lokala arbetsgivarrepresentanten valdes med utgångspunkt i att jag har haft kontakt med enhetschefen Karl-Axel Lindahl i mitt arbete som busschaufför, och ansåg att han var lämpad att ställa frågor till. Han i sin tur ställde sig positiv till att medverka i intervju. Karl-Axel Lindahl är enhetschef för stadsbusstrafikpaketet Lindängen vid Veolia i Malmö, och ansvarig för hälften av stadsbussförarna vid Veolia i Malmö.

Kommunals representanter valdes ut genom att de antingen blev hänvisade av de fackliga arbetsplatsombuden vid Veolia, eller av regionala skyddsombudet i Skåne. Den första intervjun med Kommunals representanter blev med huvudskyddsombudet/ arbetsplatsombudet Leif Ekberg och skyddsombudet/ arbetsplatsombudet Kenneth Hansson vid Veolia i Malmö. Efter intervju med dem blev jag hänvisad till det regionala skyddsombudet Eva Pålsson, som enligt

arbetsplatsombuden hade mera kunskaper i ämnet. Vid intervju med henne blev jag därefter hänvisad till Lennart Johansson och Lars Fridman vid Kommunal sektion 24, vilka är regionala fackliga ombudsmän och regionala förhandlare för Kommunal Skåne. Dessförinnan hade jag haft telefonkontakt med Kommunals sektion 24 medlemservice och ställt inledande frågor till Patrik Lells, i hans egenskap av ansvarig för att svara på medlemmars frågor vid Kommunal sektion 24 i Lund.

Busschaufförer intervjuades när tillfälle gavs i samband med att jag under mitt arbete som busschaufför hade rast, eller av annan anledning besökte arbetsplatsen. De som valdes ut, blev dem som för tillfället fanns att tillgå. Bland dem som jag intervjuade har en del varit anställda som behovsanställda/visstidsanställda under flera år, och en del av dem bara en kortare tid. Några var anställda som tillsvidareanställda. Samtliga intervjuade ville dock vara anonyma eftersom de uttryckte en rädsla för att det kunde påverka deras arbetssituation.

4.2 Iakttagelser från intervjuerna

Frågan om hur *Bussavtalets* skrivning i 2 § 2 mom. 3 st. sista punkten om anställning för mera regelbunden tid, och att lokal arbetstagarorganisation har möjlighet att begära förhandling om en tillsvidareanställning, var en av de frågor som gav olika svar. Tommy Nilsson vid Transportgruppen ansåg att denna fråga inte var reglerad, utan att den togs upp till förhandling vid varje enskilt tillfälle när den uppstod. Enligt Veolias enhetschef samt de fackliga arbetsplatsombuden från Kommunal hade frågan lösts genom en lokal överenskommelse. Regionala skyddsombudet ansåg emellertid att alla lokala avtal var uppsagda. På denna fråga gav intervjuerna således inte något klagande svar.

En annan fråga där skillnader i svaren framkom var frågan om när omvandling från visstidsanställning till tillsvidareanställning skulle ske. Omvandlingen till en tillsvidareanställning från en visstidsanställning möjliggörs genom att listor upprättas av arbetsgivaren där visstidsanställda och behovsanställdas arbetade timmar registreras. Den arbetstagare som tjänstgjort flest timmar när en tillsvidareanställning blir aktuell, blir därefter erbjuden en tillsvidareanställning. Enligt enhetschefen brukar denna situation uppstå efter att en visstidsanställd arbetstagare har arbetat ungefär 2000 timmar. Enligt fackliga skyddsombudet krävdes i praktiken en arbetad tid av 571 dagar. Det motsvarar ungefär 4500 arbetade timmar om en arbetsdag är åtta timmar. Kommunals ombudsman Bo Sandholm har också gjort uttalanden om att det är de faktiskt arbetade dagarna som gäller för att ha rätt till kvalifikation till en tillsvidareanställning. Enligt Tommy Nilsson vid Transportgruppen är anställningsformen *viss tid* att likställa

med en *allmän visstidsanställning* och han menar att reglerna för ett vikariats övergång till en tillsvidareanställning ska tillämpas. Reglerna för hur en vikariatsanställning övergår till en tillsvidareanställning är desamma som de som gäller för omvandling från en allmän visstidsanställning till en tillsvidareanställning. Omvandlingen av en allmän visstidsanställning till en tillsvidareanställning sker med automatik efter två års anställningstid, och således överrensstämmer Tommy Nilssons uppfattning med LAS regler. Däremot menar Tommy Nilsson att omvandling till en tillsvidareanställning från en behovsanställning följer av att arbetstagaren har arbetat i två år. Att en behovsanställd övergår till en tillsvidareanställning följer av *Bussavtalet*, genom att det är faktisk arbetad tid som ingår, är samtliga parter överens om. Övergången från en visstidsanställning sker efter en anställd tid av två år följer av regler i LAS. Tommy Nilsson delar denna uppfattning medan arbetsgivare och Kommunal har uppfattningen att det även i detta fall är den faktiskt arbetade tiden som ska räknas vid övergång från visstidsanställning till en tillsvidareanställning.

Vid frågan om lokal arbetstagarorganisation har rätt till förhandling om en eventuell tillsvidareanställning av en arbetstagar, om denne anställs för en mera regelbunden tid, uppstod diskussioner om vilka befogenheter och mandat den lokala arbetstagarorganisationen har, och vilka som räknas som en sådan lokal organisation. I rollen som lokalt arbetsplatsombud ingår det att föra vidare information från medlemmar vid arbetsplatsen till kommunal sektion 24 i Lund och vice versa enligt regionala skyddsombudet för Kommunal sektion 24. Eftersom arbetsplatsombuden även är skyddsombud har de rätt till att skyddsstoppa arbetet och att påkalla uppmärksamhet om brister i arbetsmiljön. För att kunna utföra det arbetet krävs en viss insyn i arbetsgivarens verksamhet. Vid intervjun med arbetsplatsombuden verkade en viss osäkerhet råda om vilket mandat de har, och vilka arbetsuppgifter de ska utföra. Osäkerheten kan delvis bero på att Kommunal sektion 24 håller på att införa en ny arbetsordning, där arbetsplatsombuden återigen ska få ett visst förhandlingsutrymme om lokala frågor rörande enskilda medlemmar. Enligt arbetsplatsombuden vid Veolia har de möjlighet ”att skyddsstoppa arbetet enligt 11 och 19 §§ i MBL”. Vad ombuden menar är svårt att förstå då dessa paragrafer stadgar förhandlingsskyldighet vid viktigare förändring av verksamhet, respektive informationsskyldighet till arbetstagarorganisationen. Förmodligen syftade de på arbetsmiljölagens regler om skyddsombudens rätt att stoppa arbetet om visst arbete innebär ”*omedelbar och allvarlig fara för arbetstagares liv och hälsa*” enligt Arbetsmiljölagen (1977:1160) 6 kap 7 § 1 st.⁷⁷ De kan också mena att de har rätt till information för att kunna utföra sina åtaganden som skyddsombud och lokala arbetsplatsombud.

⁷⁷ Se även i Gabinius Göransson, H., Claes, N., och Garpe, B. ”arbetslagstiftning” sid 288.

Enhetschefen Karl-Axel Lindahl angav vilka anställningsformer som används på företaget, och att en tredjedel av de anställda är anställda med visstidsanställning eller behovsanställning. Enligt Karl-Axel Lindahl kunde anställning ske antingen i form av visstidsanställning eller i form av behovsanställning. Han ansåg att de kunde användas synonymt. Vad det gällde arbetstid ”kryssades” däremot alltid i att tjänstgöringstillfällena utlägges efter överenskommelse.⁷⁸ Ibland används anställningsformen *visstid* och *vid behov* samtidigt. Karl-Axel Lindahl var inte säker på hur de olika anställningsformerna skulle användas. Han påpekade att han inte var helt insatt i de arbetsrättsliga reglerna utan hänvisade mig till företagets personalavdelning vid huvudkontoret för information om hur *Bussavtalet* enligt företaget skulle tolkas. Enligt Tommy Nilsson vid Transportgruppen framkom att anställningsformen visstidsanställning inte kan kombineras med att tjänstgöringstillfällena utlägges efter överenskommelse, utan att detta endast kan ske vid anställningsformen *vid behov*. Anställningsformen reglerar rätten till arbetstidsschema för arbetstagaren enligt Kommunals ombudsmän och arbetsgivarrepresentanten. Vid en visstidsanställning hävdar Kommunals ombudsmän att tjänstgöringsschema ska användas men inte vid en behovsanställning. Enligt arbetsgivarrepresentanten ska arbetstidsschema endast användas på tillsvidareanställda arbetstagare. Även avseende de kollektivavtalsregler som här diskuterats framkom som synes inte någon enhetlig bild av hur de bör tolkas och tillämpas.

Intervjuerna med busschaufförerna gav en bild av hur det är att arbeta under de komplexa arbetsrättsliga regler som gäller i Malmö, särskilt för dem som är behovsanställda eller visstidsanställda. Det positiva som många berättar är att de själva kan styra vilka dagar de vill vara lediga. Det negativa som framkommit är att inte veta vilka dagar som är tjänstgöringsdagar. Arbetsgivaren kan ensidigt bestämma vilka dagar som arbete kan erhållas, vilket innebär att de visstidsanställda eller behovsanställda blir utlämnade till arbetsgivarens godtycke för vilka som får tjänstgöring. Visstidsanställda och behovsanställda är rädda för att göra misstag, eftersom det kan resultera i att inga fler tjänstgöringsdagar delas ut. Behovsanställning eller visstidsanställning upplevs som en sorts provanställning där varje dag är ett prov om ens duglighet. Dessa arbetstagare hamnar utanför skyddet i LAS som gäller vid uppsägning och avsked, eftersom de istället för uppsägning eller avskedande inte får fler tjänstgöringsdagar. Om en arbetstagare inte får fler tjänstgöringsdagar skulle det eventuellt kunna ses som ett avskedande eller uppsägning men detta har ännu inte prövats rättsligt. I praktiken innebär det att den anställde söker sig till en annan arbetsgivare och därmed säger upp sig självmant. De arbetstagare som ”håller sig väl” med enhetscheferna, som är de som tilldelar tjänster till behovsanställda och visstidsanställda, har inget problem med att vara anställda under dessa anställningsformer, utan de får oftast

⁷⁸ Se bilaga 2.

den tjänstgöring som de önskar. Den största fördelen med att vara tillsvidareanställd är enligt chaufförerna att tjänstgöringsschema fås och att den anställda därmed kan planera sin tid. En fördel enligt de tillsvidareanställda chaufförerna med att det finns många visstidsanställda och behovsanställda är att de som är tillsvidareanställda har mycket lätt att få ledigt, eftersom det är lätt för enhetscheferna att hitta ersättare. De arbetstagare som är tillsvidareanställda har också vetskap om hur mycket lön och semesterlön de har, vilket de visstidsanställda och behovsanställda inte vet och som kan tyckas vara diskriminerande. När busschaufförerna tillfrågades om vilken anställningsform som de helst skulle vilja ha, svarar majoriteten att de ville vara tillsvidareanställda med i förväg bestämt arbetstidsschema.

5 Avslutande diskussion

Syftet med denna uppsats är att söka klarlägga arbetsvillkoren ifråga om anställningsform och arbetstidsregler, för bussförare inom stadsbusstrafikpaketen Lindängen och Jägersro vid Veolia i Malmö. Min frågeställning om hur arbetsvillkoren ter sig och om det föreligger enighet mellan olika inblandade parter ifråga och villkorens innehåll kan besvaras på följande sätt. Den arbetsrättsliga situationen för bussförare är oklar, och jag har i uppsatsen visat tydligt vari dessa oklarheter består. Vad gäller anställningsformer gäller LAS, det centrala kollektivavtalet som kallas *Bussavtalet* (och i vissa fall det andra centrala kollektivavtalet *Bussbranschavtalet*) samt lokala tillämpningar (som eventuellt kan vara uppsagda). *Bussavtalet* har inte anpassats till ändringar i LAS, vilket skapar oklarheter. Kommunal har ändrat sin organisation i Skåne, varigenom det blivit oklart vad som utgör ”den lokala arbetstagarorganisationen” (som avses i till exempel MBL) och huruvida lokala överenskommelser fortfarande gäller. Vad gäller arbetstidsvillkoren hänger dessa i den praktiska tillämpningen ihop med anställningsformen, eftersom regler om anställningsform är oklara blir även arbetstidsreglerna för bussförare, till exempel ifråga om deras rätt till ett i förväg uppställt arbetstidsschema oklart.

Här följer några exempel på oklarheter. Olika regler gäller beroende på vilken anställningsform som används. Det avgörande blir hur enhetscheferna bestämmer anställningsformen i det individuella anställningskontraktet. Arbetstidsutläggningen kan vara olika beroende på vilken anställningsform som bestäms. En behovsanställd arbetstagarare har exempelvis inte rätt till ett i förväg uppfört schema, men det kan en visstidsanställd arbetstagarare eventuellt ha rätt till. *Bussavtalet* har tydliga regler för dem som är tillsvidareanställda, men regler om behovsanställning och visstidsanställning är mycket knapphändiga, och möjliggör olika tolkningar av avtalet. Många gånger saknas regler helt vilket gör att arbetsgivaren kan agera efter egen tolkning. En visstidsanställd arbetstagarare kan inte sägas upp innan tiden för anställningen upphör, men det innebär i praktiken inte något skydd för arbetstagararen eftersom det är upp till arbetsgivaren att bestämma vilka av de behovsanställda och visstidsanställda som får arbete en viss dag. Hur länge en anställd har varit anställd inom företaget berättigar inte till förtur till arbete vilket kanske är mera rättvist. Det finns reglerat i *Bussavtalet* att förtur vid utökat arbetskraftbehov ska ges i första hand till deltidsanställda men *Bussavtalet* stadgar inte vem som är att betrakta som deltidsanställd.

Eftersom det inte finns reglerat hur många visstidsanställda eller behovsanställda en arbetsgivare får ha blir det väldigt svårt för den anställde att praktiskt planera sina arbetsdagar. Det blir eftersträvansvärt för de anställda att bli tillsvidareanställda. Så länge arbetsdagarna helt bestäms av arbetsgivaren har

rättigheter enligt LAS och kollektivavtal en underordnad betydelse för den anställda. Den anställda vågar ofta inte hävda sina eventuella rättigheter i rädsla för att inte få något arbete alls.

För att Kommunal ska kunna fortsätta vara en stark motpol till BuA krävs det att de anställda är med i fackförbundet. De behovsanställda och visstidsanställda väljer ofta ”av rädsla för att inte få arbete” att inte vara med i den fackliga organisationen för att därmed inte framstå som besvärliga för arbetsgivaren. Det i sin tur kan resultera i en minskad möjlighet för den fackliga organisationen att påverka arbetssituationen för dessa arbetstagargrupper, som redan nu har en utsatt situation på arbetsplatsen.

Denna uppsats har klargjort den komplexa och osäkra arbetsrättsliga situation som råder för många stadsbussförare i Malmö och också visat hur olika de inblandade aktörerna uppfattar arbetsvillkoren. Vidare forskning behövs för att skapa underlag för att åtgärda oklarheterna, till exempel i form av en översyn av de aktuella kollektivavtalen.

Slutligen vill jag rikta ett stort tack till samtliga personer som har ställt upp och intervjuats och därmed gjort denna uppsats möjlig. Om det är något som verkar oklart eller inte stämmer med inblandades uppfattning tar jag som författare/intervjuare på mig ansvaret att jag kan ha missuppfattat svaret.

Litteraturförteckning

Offentligt tryck

DS. 2008:65, Bättre möjlighet till tidsbegränsad anställning

Motion 2000/01: T 149, Trafikhuvudmannareformen

Prop. 1973:129

Prop. 2005/06:185. Förstärkning och förenkling – ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen, bet. 2005/06: AU 8, rskr. 2005/06:282

Litteratur

Bylund, Bo, (2008). *Anställningsskyddslagen med kommentarer*. Upplaga 10. Falun.

Englund, Thomas, (2009). *Reglerna kring anställningen*. Upplaga 3. Göteborg

Gabinius Göransson, Håkan, - Nordlöf, Claes, - Garpe, Bengt, (2009). *Arbetslagstiftning, Lagar och andra författningar som de lyder 1 Juli 2009*. Upplaga 36. Stockholm.

Lunning, Lars, - Toijer, Gudmund, (2007). *Anställningsskydd. supplement till: Anställningsskydd 2006*. Stockholm

Skedinger, Per, (2008). *Effekter av anställningsskydd, Vad säger forskningen?* Upplaga 1. Stockholm.

Rättspraxis

AD 1995 nr 108

AD 1996 nr 20

AD 2006 nr 82

Övriga källor

Kollektivavtal

Bussavtalet tecknat mellan BuA och Svenska Kommunal giltigt under 1 juni 2008- 31 maj 2011

Bussavtalet tecknat mellan BuA och Svenska Kommunal giltigt under 1 februari 2005 – 31 maj 2008

Bussavtalet tecknat mellan BuA och Svenska Kommunal giltigt under 1 januari 1996 – 31 december 1998

Bussavtalet tecknat mellan BuA och Svenska Kommunal giltigt under 1 april 1994-31 december 1995

BBA tecknat mellan BuA och Svenska Kommunal giltigt under 1 juni 2008 – 31 maj 2011

Tidskrifter

Alexandersson, Gunnar, - Fölster, Stefan – Hultén, Staffan, Ekonomisk Debatt 1996, nr 2

Wallete, Mårten (2004), Tillfälliga jobb som en ny form av segregering på arbetsmarknaden? Arbetsmarknad & Arbetsliv årgång 10, s 249-263

Presentationsmaterial Medlemsdialog 2010, Trafiksektionen vid Kommunal Skåne

Wiberg, Björn, Transportarbetaren 2002, nr 2

Intervjuer

Kenneth Hansson, Kommunal sektion 24 arbetsplatsombud och skyddsombud vid Veolia i Malmö samt Leif Ekberg, Kommunal sektion 24 arbetsplatsombud och huvudskyddsombud vid Veolia i Malmö, i slutet av februari/ början av mars 2010

Eva Pålsson, regionalt skyddsombud för Kommunal Skåne genomförd i slutet av februari/ början av mars 2010

Lennart Johansson och Lars Fridman, regionala fackligt ombud och regionala förhandlare för sektion 24 vid Kommunal Skåne, 16 mars 2010.

Karl- Axel Lindahl, enhetschef vid enhet Lindängen vid Veolia i Malmö, 23 februari 2010.

Tommy Nilsson, Transportgruppens områdeschef för BuA i Malmö 10 mars 2010


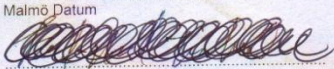

Monica Amnell vid löneavdelningen för Veolia i Stockholm. 18 mars 2010

Bilaga 1

<u>TIMLISTA</u>									
Namn:									
Månad:									
Inlämnad:									
Notera nedan när du inte kan arbeta heldag.									
T.ex. Ledig, börja efter 13.00 -,									
sluta senast -18.30 eller Rast 10.00-13.00									
Dat	Dag	Heldag	Börja	Sluta	Dat	Dag	Heldag	Börja	Sluta
1			-	17				-	
2			-	18				-	
3			-	19				-	
4			-	20				-	
5			-	21				-	
6			-	22				-	
7			-	23				-	
8			-	24				-	
9			-	25				-	
10			-	26				-	
11			-	27				-	
12			-	28				-	
13			-	29				-	
14			-	30				-	
15			-	31				-	
16			-						

Bilaga 2

Anställningskontrakt vid Veolia i Malmö

		Anstnr: 903769
<input type="checkbox"/> Nyanställning <input checked="" type="checkbox"/> Ändring: <input type="checkbox"/> Bekräftelse av gällande anställningsvillkor i nytt bolag		
Originalt till den anställde, kopia till Kommunals avdelning i samband med anställningens ingående.		
Arbetsgivare		
Företag /arbetsplats:	Veolia Transport Sverige AB	Organisationsnummer: 556042-4391
Adress:	Celciusgatan 19	
Postnr, postadress:	200 22 MALMÖ	Telefon: 040-669 62 00
Anställd		
Namn:	XXXXXXXXXX	Personnummer: XXXXXXXXXX
Adress:	XXXXXXXXXX	Anställningsnr: XXXXXXXXXX
Postnr, postadress:	XXXXXXXXXX	Befattning/arbetsupp: Bussförare
Telefonnummer:	XXXXXXXXXX	Placeringsort: Malmö
Mobiltelefon:	XXXXXXXXXX	Körkortsklass:
Kst:	5022	Körkort giltigt tom:
Anställningsform		
<input checked="" type="checkbox"/> Visstidsanställning	Från och med: 2009-11-01	till och med: 2010-04-30
Vid tidsbegränsad anställning gäller en ömsesidig uppsägningstid om en månad.		
<input type="checkbox"/> Vid behov av extra arbetskraft alternativt under följande specificerade dagar:		
<input type="checkbox"/> Vid övrig visstidsanställning på grund av:		
Arbetstid		
Vid avtalad arbetstid		
<input type="checkbox"/> Heltid i genomsnitt 40 tim per helgfri vecka		
<input type="checkbox"/> Heltid i genomsnitt 38,25 tim per vecka		
<input type="checkbox"/> Deltid i genomsnitt timmar per helgfri vecka		
Vid behov av extra arbetskraft utan avtalad genomsnittlig veckoarbetstid		
<input checked="" type="checkbox"/> Tjänstgöringstillfällena utlägges efter överenskommelse och framgår av tjänstgöringslista, schema, körrapport eller dylikt.		
Lön		
Löneform <input type="checkbox"/> Veckolön <input type="checkbox"/> Månadslön <input checked="" type="checkbox"/> Timlön <input type="checkbox"/> Prestationslön		
Lönegrupp: Ingångslön: Andra löneförmåner följer av kollektivavtalet.		
Nästa lönerrevision sker per den		
Lön utbetalas: <input type="checkbox"/> varje vecka <input type="checkbox"/> varannan vecka <input type="checkbox"/> var 4:e vecka <input checked="" type="checkbox"/> månadsvis		
Kollektivavtal Anställningen omfattas av kollektivavtalet mellan BuA och Svenska Kommunalarbetareförbundet.		
Semester utgörs vid fullt intjänande av betalda dagar, eller motsvarande enligt kollektivavtalet.		
Giltigt busskörkort		
För anställning som bussförare förutsätts giltigt körkort för buss (behörighet D). Vid förändringar, indragning, ändrade förutsättningar gällande körkortet kontaktas arbetsgivaren omedelbart.		
Noteringar		
Uppsägningstider vid tillsvidareanställning (enligt gällande kollektivavtal)		
Vid uppsägning från arbetsgivarens sida:		
Mindre än 2 år	1 månad	
2-4 år	2 månader	
4-6 år	3 månader	
6-8 år	4 månader	
8-10 år	5 månader	
10 år eller mer	6 månader	
Vid uppsägning från arbetstagarens sida		
Uppsägning från arbetstagarens sida bör göras skriftligt, muntlig uppsägning bör så snart som möjligt bekräftas skriftligen.		
Uppsägningstid är en månad.		
2009 10 15	Malmö Datum	2009 10 15
	Arbetsgivare	
	Arbetsgivare	Arbetstagare

Bilaga 3

Intervjufrågor ställda till arbetsgivaren och BuA:s representant samt till Kommunals representanter

1. Vilka anställningsformer används på Veolia?
2. Hur många nyanställdes under senaste året med de olika varianterna?
3. Om behovsanställningar är störst, varför anställs nya chaufförer med denna form och inte med tillsvidareanställning
4. Hur många går vidare från behovsanställning till tillsvidareanställning?
5. Hur ser arbetstidsscheman och tjänstgöringslistor ut och hur används de? Vilka måste arbeta enligt arbetstidsschema?
6. Under 2 § första och andra momentet i *Bussavtalet* tar ni upp vilka former av anställning som ni godkänner. 1 mom. berör provanställning medan mom. 2 rör anställning för viss tid.
Jag undrar hur följande text tolkas av er?
Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om anställning för viss tid, när anställningen exempelvis avser vikariat vid ordinarie arbetstagares sjukdom, militärtjänstgöring eller semester. Betyder det att det finns möjlighet att anställa för viss tid i andra fall än de ovan nämnda eller bara när det gäller vikariat av de uppräknade skälen?
7. Vad sker vid övergången till en tillsvidareanställning från en behovsanställning eller visstidsanställning med arbetstid och anställningsform? Fås det likartade anställningsförmåner som vid vikariatsanställningen?
8. Arbetstagare kan anställas för viss tid efter uppnådd pensionsålder 65 år.
Betyder det att personal kan sägas upp från tillsvidaretjänst vid 65 år och arbeta vidare som visstidsanställd. Måste arbetstagaren ta pension vid 65 eller kan denne kvarstå som tillsvidareanställd till 67 år.
9. *Bussavtalet* 2 § 2 mom 3 st "Arbetstagare kan enligt lagen om anställningsskydd även i andra fall anställas på viss tid".
Vad menar ni med *även i andra fall* och vad menas med viss tid?
10. Arbetstagare kan anställas för viss tid när behov av extra arbetskraft föreligger.

Vad tolkar ni som behov?

11. Lokal arbetstagarorganisation har möjlighet att begära förhandling om en tillsvidareanställning om en arbetstagare mera regelbundet anställs för viss tid enligt *Bussavtalet*. Vad anses med mera regelbunden tid?

12. Om en arbetstagare under en femårsperiod haft anställning vid behov av extra arbetskraft i sammanlagt mer än två år övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Betyder det att anställningsformen "visstid" som ni tillämpar inte är tillämplig på den regeln utan den bara gäller om du anställs under formen *vid behov*.

13. Vid granskning av ett anställningsavtal vid Veolia går det att kryssa i tre former av anställningsformer.

På en rad mellan visstid och vid behov går att utläsa att en ömsesidig uppsägningstid om en månad ska gälla om personen i fråga innehar en tidsbegränsad anställning. Tillämpas den regeln på visstidsanställning? Betyder det vidare att anställningstiden av visstidsanställningar kan avslutas i förtid enligt LAS uppsägningsregler (sakligt grundad uppsägning) och att dessa då blir tillämpliga?

14. Har alla bussbolagsanknutna fackklubbar Inom Kommunal Skånes område uppgått i Kommunal Sektion 24?

Frågor ställda till anställda

1. Vilken anställningsform har du?
2. Vad upplever du som positivt/ negativt med din anställningsform?
3. Vilken anställningsform skulle du helst vilja ha?
4. Är du rädd för att göra fel när du arbetar?