



LUNDS UNIVERSITET
Ekonomihögskolan

VAD SKILJER PROVANSTÄLLNING I GÄLLANDE RÄTT FRÅN PARTERNAS KOLLEKTIVAVTAL?

- En jämförande studie kring de omstridda provanställningarna

Författat av Björn Lundberg och Joakim Källén

Kandidatuppsats i Arbetsrätt
15 Högskolepoäng
Höstterminen 2016
Handledare: Andreas Inghammar
Examinator: Annamaria Westregård
Antal ord effektiv text: 11 273

VAD SKILJER PROVANSTÄLLNING I GÄLLANDE RÄTT FRÅN PARTERNAS
KOLLEKTIVAVTAL?

*Författat av Björn Lundberg och Joakim Källén
Lunds universitet*

Abstract

Through the Swedish employment act (Lag 1982:80 om Anställningsskydd) employers have the possibility to sign a probationary employment with the employee. The atypical contracts are constructed according to the preparatory work to give the employee enough time to prove his or hers skill and also for the employer to determine if the employee is suitable for the establishment. The probationary employment distinguish itself from the regular contracts by having a maximum limit of six month, no reason for dismissal and only 14 days period of notice. The employment act however is a dispositive law. Which means that the social partners are allowed to stipulate their own laws in the matter. The question is when the social partners are allowed to change an employment act from the start, how will it separate from the written law. This is conducted by comparing a sample of 100 collective agreement from different branches to see what they have in common and what they usually change from the written law.

The essay finds that the majority of the collective agreements does change the law but not drastically. Furthermore, the branches does not provide a clear pattern on whom changes the law and not. Instead, the essay finds that employers organizations usually writes the same type of collective agreements and the social partners who changes the law drastically have done so for a long time.

Förkortningar

LAS – Lag (1980:82) om Anställningsskydd

SOU – Statlig offentlig utredning

Prop – Proposition

MBL – Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

DS – Departementsskrift

LOA – Lag (1994:260) om offentlig anställning

AD – Arbetsdomstolen

RÅ – Regeringsrättens årsbok

DI – Dagens Industri

DN – Dagens Nyheter

MI – Medlingsinstitutet

IKEM – Innovations och kemiindustrierna i Sverige

SINF – Svensk industriförening

IF – Industriföreningen

BAO – Bankinstitutets arbetsgivarorganisation

KFS – Kommunala företagens samorganisation

AKADEMIKER ALLIANSEN – 16 Saco-anslutna förbund, Civilekonomerna, DIK-förbundet, Sveriges arbetsterapeuter, Jusek, Kyrkans Akademikerförbund, Naturvetarna, Saco-förbundet Trafik och järnväg, SRAT, Sveriges Arkitekter, Sveriges Farmaceuter, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Skolledarförbund, Sveriges universitetsförbund, Lärarförbund, Sveriges veterinärförbund, Tjänstetandläkarna

TCO – Tjänstemännens centralorganisation

SACO – Sveriges Akademiska Centralorganisation

LO – Landsorganisationen i Sverige

KFO – Korporationens Förhandlingsorganisation

SAF – Svenska Arbetsgivarföreningen, numera Svensk Näringsliv

TEKO – Sveriges Textil och Modeföretag

LÄRARNAS SAMVERKANSRÅD – Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund

FAO – Försäkringsbranschens arbetsgivarorganisation

FTF – Facket för försäkring och finans

ST – Fackförbundet ST vid statligt uppdrag

VAD SKILJER PROVANSTÄLLNING I GÄLLANDE RÄTT FRÅN PARTERNAS KOLLEKTIVAVTAL?

*Författat av Björn Lundberg och Joakim Källén
Lunds universitet*

AG – Arbetsgivare

AT – Arbetstagare

SEKO – Service och kommunikationsfacket

SRAT – Akademiker inom hälsa, kommunikation och förvaltning

SR – Sveriges Radio

Innehållsförteckning

1. Introduktion	8
1.1 Forskningsproblem.....	8
1.2 Syfte och frågeställningar.....	9
1.3 Disposition.....	10
1.4 Bakgrund.....	10
1.4.1 Parternas historia och hur kollektivavtal blivit en central del i svensk arbetsmarknad.....	10
1.4.2 Provanställningens tillkomst.....	12
2. Metod	14
2.1 Tillvägagångssätt.....	14
2.2 Urval och avgränsningar.....	16
2.2.1 Avgränsningar gällande kollektivavtal.....	16
2.2.2 Urvalsmetod.....	17
3. Provanställning i svensk lagstiftning	18
3.1 Att anställa på prov.....	18
3.1.1 Prövotidens längd.....	19
3.1.2 Arbetsgivarens skyldighet att underrätta och överlägga.....	20
3.2 Provanställning avslutande.....	21
3.2.1 Provanställning med slutdatum.....	22
3.2.2 Uppsägning av provanställning i förtid.....	23
3.3 Övergången till tillsvidareanställning.....	24
3.3.1 Missbruk av tidsbegränsade anställningar.....	25
4. Jämförande av kollektivavtal	28
4.1 Hur har parterna avtalat om provanställning?.....	28
4.1.1 Prövotidens längd.....	28
4.1.2 Krav på underrättelse.....	29
4.1.3 Uppsägningstid.....	29
4.1.4 Krav på facklig förhandling.....	30

VAD SKILJER PROVANSTÄLLNING I GÄLLANDE RÄTT FRÅN PARTERNAS KOLLEKTIVAVTAL?

Författat av Björn Lundberg och Joakim Källén

Lunds universitet

4.1.5 Särskilda skäl	30
4.2 Kategorisering av kollektivavtal.....	31
4.2.1 Samma som lag.....	32
4.2.2 Marginell avvikelse från lag.....	33
4.2.3 Extensiv förändring.....	33
4.2.4 Restriktiv förändring.....	34
4.3 Kategorisering av branscher.....	34
4.3.1 Branscher med ett svagt mönster.....	36
4.3.2 Branscher med ett visst mönster.....	36
4.3.3 Branscher med tydligt mönster.....	37
4.4 Parter som avtalat bort provanställningen.....	37
5. Analys.....	42
5.1 Skiljer provanställning gällande rätt från parterna kollektivavtal?.....	42
5.2 Varför är innehållet kring provanställning varierande i olika kollektivavtal?.....	42
5.2.1 Är branscher en tänkbar förklaring?.....	43
5.2.2 Vad förklarar de avtal som har en extensiv tillämpning av provanställning?.....	43
5.2.3 Vad förklarar de avtal som har en restriktiv tillämpning av provanställning?.....	44
6. Slutsats	46
7. Sammanfattning.....	48
8. Vidare forskning.....	49
9. Referensförteckning.....	50
10. Appendix	61
10.1 Appendix 1.....	61
10.2 Appendix 2.....	70

1. Introduktion

1.1 Forskningsproblem

Provanställningen och den tidsbegränsade anställningen i sin helhet är omtvistade rättsfigurer i lagen (1982:80) om anställningsskydd. Provanställningen har även varit det under en mycket lång tid. Biträdande arbetsmarknadsminister Blomberg röt ifrån mot verkstadsindustrierna (nu teknikföretagarna) under avtalsrörelsen 1995.¹ För verkstadsindustrierna var rätten att få provanställa vital och låg till grund att avtalet med de fackliga parterna avbröts.² Då hade arbetsgivaren rätt till sex månaders provanställning samt möjlighet till ytterligare sex månader om de lokala parterna samtyckte, detta var arbetsgivarna beredda att strida för att bevara. Idag, mer än tjugo år senare har teknikföretagarna som den enda arbetsgivarorganisationen valt att i varje centralt kollektivavtal förhandla bort provanställningen och ersatt denna med visstidsanställningar.³

De rödgröna partierna proklamerade under valrörelsen 2014 att arbetsgivaren kan genom att stapla visstidsanställningar kringgå det grundläggande arbetsrättsliga skyddet som LAS bidrar med.⁴ Samtidigt menar de borgerliga att de tidsbegränsade anställningarna är ett viktigt instrument för dem som står långt ifrån arbetsmarknaden att få ett första jobb. Bland de tidsbegränsade anställningsformerna är provanställningen den anställningsform som traditionellt har det lägsta arbetsrättsliga skyddet och som gärna undviks av arbetstagare så vida det finns ett annat val. En arbetstagare kan ha varit provanställd på ett företag i två månader, skött sig bra, men måste ändå lämna dagen efter utan särskilda skäl enligt 6 § LAS. Denna typ av missbruk av de tidsbegränsade anställningarna sökte de rödgröna att ändra på efter maktskiftet och under 2015 skrev den nya regeringen en proposition som ämnade ändra staplandet av visstidsanställningar – men provanställningen lämnades i helhet.⁵ Acceptabelt sa svenskt näringsliv, medan LO sa att det inte har någon betydelse. TCO sa att det inte är tillräckligt långtgående.⁶ Ändringen var tandlös och ingenting av de skarpa ordalag som Norrbottens distrikt yrkade för i sin motion fick genomslag.⁷

¹ DN, Cecilia Jacobsson 1995-05-17.

² DN, Cecilia Jacobsson 1995-05-17.

³ Variabel 23 och 24 tabell 1, samt Appendix 1.

⁴ DN, Hans Rosén 2014-08-16.

⁵ DI, TT, 2015-05-12.

⁶ DI, TT, 2015-05-12.

⁷ Distriktskongress 2015 motion 16, Åsa Larsson.

VAD SKILJER PROVANSTÄLLNING I GÄLLANDE RÄTT FRÅN PARTERNAS KOLLEKTIVAVTAL?

*Författat av Björn Lundberg och Joakim Källén
Lunds universitet*

För att inte inskränka på parternas inflytande beslöt lagstiftarna att göra delar av LAS semidispositiv. Det innebär att provanställning, 6 § LAS, går att avtala bort genom kollektivavtal. Om lagen är regelstridig som de rödgröna partierna påstår bör rimligen arbetsmarknadens parter avtala bort provanställningen. Slutligen går det att ställa frågan – när parterna ges möjligheten att påverka en hel anställningsform, vad blir resultatet? Det går enkelt att föreställa sig att en så omstridd anställningsform bör skilja sig från lag och i de fallen parterna slutit kollektivavtal. Detta är uppsatsens forskningsproblem, att jämföra den gällande lagen med det arbetsmarknadens parter kommit överens om.

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med arbetet är att med hjälp av ett axplock kollektivavtal kunna extrahera mönster om hur parternas avtal skiljer sig från lagstiftningen. Parterna ges i denna anställningsform möjlighet att utforma innehållet och kan likt fem undersökta kollektivavtal avtala bort lagen.⁸ Det är också möjligt att likt bankinstitutens arbetsgivarorganisation (BAO) förstärka provanställningen genom ett års provanställning med möjlighet till ett års förlängning.⁹ Det är också möjligt likt energiavtalet, museiavtalet eller revisionsavtalet att inte ändra någonting gällande provanställning i kollektivavtalet.¹⁰ Det finns följaktligen avtal med olik innebörd och denna uppsats gör ett blygsamt försök att konkretisera dessa och ge en tänkbar förklaring till varför vissa aktörer väljer att avtala på ett särskilt sätt.

Målet är dock inte att skapa en generell regel för hur parterna avtalar, därför kommer materialet inte att kunna motsvara det omfång som krävs för den typen av arbeten. Uppsatsen kommer följaktligen inte kunna med fog påstå att en viss typ av bransch avtalar på ett särskilt sätt. intention blir istället att med hjälp av 99 stickprov kunna besvara – när parterna ges möjlighet att påverka lagen, vad blir resultatet? Kollektivavtalen systematiseras och bearbetas i kapitel fyra och kategoriseras i olika variabler för att uppsatsen ska kunna generera en hypotes kring varför vissa kollektivavtal ändrar innehållet kring provanställning men andra inte gör det.

Vidare är syftet att med hjälp av det konstruerade materialet kunna bidra till förståelse kring både kollektivavtalsforskning men också till tidsbegränsade anställningar. Parter från näringslivet har visat intresse i samband med utlämnade av kollektivavtal för uppsatsens

⁸ Variabel 23 och 24 tabell 1, samt Appendix 1.

⁹ Variabel 18 tabell 1, samt Appendix 1.

¹⁰ Variabel 'samma som lag', samt Appendix 1.

VAD SKILJER PROVANSTÄLLNING I GÄLLANDE RÄTT FRÅN PARTERNAS KOLLEKTIVAVTAL?

*Författat av Björn Lundberg och Joakim Källén
Lunds universitet*

ändamål och detta arbete bör kunna bidra till deras kommande avtal.

FRÅGESTÄLLNINGAR

1. Vad skiljer provanställning i gällande rätt från parternas kollektivavtal?
2. Varför är provanställningars innehåll varierande i olika kollektivavtal?

Den första frågan är av generell karaktär för att på ett överskådligt sätt kunna jämföra innehållet om provanställning i lag och de utvalda kollektivavtalen. Den andra frågan är av mer komplex karaktär då syftet blir att kunna besvara frågan med hypoteser genererade från det material uppsatsen samlat in.

1.3 Disposition

Tidigare har forskningsproblem och syfte presenterats och fortsättningsvis i aktuellt kapitel kommer en historisk tillbakablick att göras på dels provanställningens behandling i kollektivavtal men även dess uppkomst i svensk lag. Följaktligen behandlas uppsatsskrivarnas metod vid källinsamling och hur urvalet av material har gått till.

Vidare kommer först en undersökning av provanställningen i svensk lag upprättas, närmare bestämt 6 § LAS, där information samlats in gällande provanställningars reglerande, längd, avslut samt övergång till fast anställning. Kapitel fyra är upplagd på liknande sätt men har sin utgångspunkt i de kollektivavtal som är undersökta, och kommer till viss del att bestå av diagram som beskriver de olika avtal som har samlats in, med beskrivning och förtydligande i form av text. Avslutningsvis kommer en jämförande studie presenteras med en hypotes baserat på studiens insamlade material.

1.4 Bakgrund

1.4.1 Parternas historia och hur kollektivavtal blivit en central del i svensk arbetsmarknad

Tiden innan kollektivavtal fanns i Sverige kan beskrivas som ett rättsligt tomrum.¹¹

¹¹ Nycander, 2002, s 17.

VAD SKILJER PROVANSTÄLLNING I GÄLLANDE RÄTT FRÅN PARTERNAS KOLLEKTIVAVTAL?

Författat av Björn Lundberg och Joakim Källén
Lunds universitet

Avsaknad av rättsregler innebar att den svenska arbetsmarknaden styrdes mer eller mindre av det fria anställningsavtalet.¹² Arbetsgivaren antog och avskedade fritt. Det fanns inget förbud mot strejker eller skydd för mötesfrihet vilket innebar att staten ofta kunde ingripa mot politiska möten.¹³

Decemberkompromissen 1906 anses som ett visst slut på det rättsliga tomrummet då det alltmer fylldes ut av kollektivavtal och är tidpunkten då arbetsgivarna anses ha lagt stridsyxan på hyllan och erkänt de fackliga organisationernas existens.¹⁴ Arbetsgivarna, ledda av SAF¹⁵, lovade med erkännandet och tecknandet av avtalet att SAF såg fackförbunden som lovligen företrädare för de fackligt anslutna arbetstagarerna. Avtalet skulle respekteras och det fackligt anslutna arbetarna fick vara medlemmar utan trakasserier. Kollektivavtal fanns innan denna tidpunkt men i begränsad utsträckning och saknade rättsligt värde när föreningsrätten inte var inrättad. Avtalet innebar att facken fick sin existens berättigad och föreningsrätt fanns för arbetstagarerna, i utbyte erkände facken arbetsgivarprerogativet, § 32-befogenheten.¹⁶ § 32-befogenheterna innebär att det är arbetsgivaren som leder och fördelar arbetet. Arbetsgivaren är fri att antaga och avskeda.

Efter decemberkompromissen började staten intressera sig för att lagstifta om arbetsrätten.¹⁷ Under slutet av 20-talet kom omfattande lagar som *lagen om kollektivavtal* och staten inrättade en domstol ämnad särskilt för arbetskonflikter, eller som det då uttrycktes, kollektivavtalstvister.¹⁸ Storstrejker, skotten i Ådalen, orolig stämning mellan parterna samt den redan påbörjade lagstiftningen kring arbetsmarknaden låg till grund för staten att fortsätta lagstifta kring arbetsrätten och ta makten från parterna (exempelvis semesterlagen 1938).¹⁹ Hotet från staten kan ha överdrivits men den osäkra parlamentariska situationen fick parterna att skriva under Saltsjöbadsavtalet för att förstärka sin autonoma makt på arbetsmarknaden. Avtalet går ut på att begränsa stridsåtgärder i form av masslockouter samt strejker och därmed försöka med hjälp av förhandling se till att skapa regler istället för att riskera att riksdagen inrättar lagar åt parterna.²⁰ Saltsjöbadsandans storhetstid varade till 1970-talet då staten

¹² Flodgren, 1985, s 11.

¹³ Lundh, 2008 s 50-51.

¹⁴ Lundh, 2008 s 54.

¹⁵ Sveriges arbetsgivarförening numera svenskt näringsliv.

¹⁶ Lundh, 2008 s 55.

¹⁷ Flodgren, 1985, s 13.

¹⁸ Flodgren, 1985, s 13.

¹⁹ Adlercreutz, 1994, s 19.

²⁰ Adlercreutz, 1994, s 19.

VAD SKILJER PROVANSTÄLLNING I GÄLLANDE RÄTT FRÅN PARTERNAS KOLLEKTIVAVTAL?

*Författat av Björn Lundberg och Joakim Källén
Lunds universitet*

lagstiftade kring flera arbetsrättsliga områden, där ibland den första utgåvan av LAS, 1974.²¹ En viktig komponent i den nya lagen år 1974 var att minimera § 32-befogenheterna genom att begränsa avskedsmöjligheterna för arbetsgivaren - vilken restriktion saknas i lagen gällande provanställning.

1.4.2 Provanställningens tillkomst

Provanställning utvecklades då det visade sig finnas ett behov för arbetsgivare att pröva arbetstagares lämplighet. En proposition från 1973²² fastställer att avtal om provanställning får slutas om sex månader, men med stöd av kollektivavtal kan tiden regleras. I en statlig utredning från 1993²³ föreslogs att provanställning borde kunna uppgå till 9 månader, trots frånvaro av kollektivavtal. Utredningen belyste också att provanställning i första hand ska användas för att pröva arbetstagarens yrkesskicklighet, och inte arbetsgemenskap.²⁴ Denna utredning lades ned och kom inte att bli grund för den nya lagen. Det framhävs att en förutsättning för att provanställning ska fylla någon funktion är att den kan pågå under en så lång tid så att arbetstagaren har möjlighet att uppvisa sin duglighet och klarar av de arbetsuppgifter förenade med anställningen.²⁵

Enligt 1974 års anställningsskyddslag var det inte tillåtet att använda tidsbegränsad anställning vid tillfälliga arbetstoppar eller att ens tillämpa provanställning. För att arbetsgivaren skulle kunna använda tidsbegränsad anställning vid tillfälliga arbetstoppar eller provanställning måste det, vid denna tid, regleras i kollektivavtalet. Först genom 1982 års anställningsskyddslag togs rätten att avtala om provanställning upp och tidsbegränsad anställning vid tillfälliga arbetstoppar togs in i LAS.

Propositionen till LAS från 1981²⁶ pekar på att det finns ett behov av provanställning, speciellt i fall för ungdomar, äldre och handikappade.²⁷ Efter den växande kritiken mot anställningsskyddslagens restriktiva regler om tidsbegränsad anställning, inte minst avsaknaden för rätt till provanställning, infördes anställningsskyddskommittén år 1977 som hade i uppdrag att utreda hur regleringen av provanställning har fungerat, resultatet

²¹ Adlercreutz, 1994, s 20 och Sigeman, 1984, s 883.

²² Prop 1973:129.

²³ SOU, 1993:32.

²⁴ SOU, 1993:32, s 102.

²⁵ Prop 1973:129, s 146.

²⁶ Prop 1981/82:71, s 40.

²⁷ Se även Henning, 1984, s 325.

VAD SKILJER PROVANSTÄLLNING I GÄLLANDE RÄTT FRÅN PARTERNAS
KOLLEKTIVAVTAL?

*Författat av Björn Lundberg och Joakim Källén
Lunds universitet*

kommittén kom fram till var att provanställning användes i mycket liten utsträckning.²⁸

²⁸ Henning, 1984, s 326.

2 Metod

2.1 Tillvägagångssätt

Metoden är då de metodologiska vägvalen beskrivs och där det redogörs för hur uppsatsen kommer att kategorisera och systematisera det tilltänkta materialet. Claes Sandgren skriver att metoden är vägen från problemformuleringen via materialet till ett påstående.²⁹ Författarnas valda metod kommer att böttna i juridisk metod, och ha utgångspunkt i svensk lagstiftning, uppsatsen kommer dock behöva brottas med ett antal metodologiska problem.

Undersökningen krockar delvis med den traditionella rättskälleläran, vilket är ett återkommande problem för arbetsrätten då kollektivavtal, som huvudregel, inte betraktas som rättskälla.³⁰ Dock är bestämmelserna i LAS semidispositiva och det bör följaktligen förmildra de metodologiska problemen då innehållet i kollektivavtal är rättsligt bindande.

Vidare används primärt förarbeten och rättspraxis för att systematisera gällande rätt. Även doktrin är rättskällor som är väsentlig för uppsatsen. Principen att placera rättskällor i hierarki kallas rättskälleläran och den beskriver och pekar ut rättskällor som skall, bör och får beaktas.

³¹ Utgångspunkten är svensk grundlag, som mest berör de grundläggande och fundamentala rättigheterna för varje individ. Den svenska lagen är den andra rättskällan med mest auktoritet, sedan kommer lagförarbeten, rättspraxis och juridisk doktrin i nu nämnd ordning.

³² Juridisk metod inkluderar rättskälleläran i helhet men inkluderar även mer, likt olika aspekter på faktahantering och faktas relation till rättskällorna, samt därmed hur relevant eller irrelevant fakta bör avgränsas men framför allt hur en gått till väga för att söka upp sina källor.³³

Den rättsvetenskapliga metoden är ett redskap som kommer beaktas. Inom den rättsvetenskapliga metoden finns olika verktyg för att kunna analysera gällande rätt, exempelvis komparativ metod.³⁴ Då uppsatsens analys kommer jämföra hur provanställning hanteras i kollektivavtal gentemot varandra och lag innebär det att uppsatsen kommer bedriva en jämförande studie. Huvudsyftet är att jämföra två olika rättskällor, och då måste dessa vara

²⁹ Sandgren, 2011, s 35.

³⁰ Sandgren, 2011, s 36.

³¹ Sandgren, 2011, s 36.

³² Sandgren, 2011, s 37.

³³ Sandgren, 2011, s 38.

³⁴ Sandgren, 2011, s 39.

VAD SKILJER PROVANSTÄLLNING I GÄLLANDE RÄTT FRÅN PARTERNAS KOLLEKTIVAVTAL?

Författat av Björn Lundberg och Joakim Källén

Lunds universitet

jämförbara med varandra och ha gemensamma drag.³⁵ Metoden 'tertium comparationis princip' bygger på att även om subjekten är relativt olika så jämför uppsatsen i alla fall de jämförbara attributen.³⁶ I detta fall rör det sig om hur båda rättskällorna påverkar den provanställdes arbetsrättsliga skydd. Det viktiga är funktionen, vad rättsreglerna har för funktion rent rättsligt och hur de skiljer sig åt samt slutligen hur det kommer sig att det ser ut på ett sådant sätt.³⁷

Argumentationen är en viktig faktor inom juridiken och det faller in under den rättsvetenskapliga metoden, vägen för att finna och formulera relevanta problem genom argumentation.³⁸ Nästa redskap inom denna metod blir följaktligen den rättsdogmatiska metoden som innebär hur en tolkar och systematiserar gällande rätt.³⁹ Möjligheterna att tolka, analysera, kritisera och argumentera rättsregler på ett etiskt godtagbart sätt kännetecknar den rättsdogmatiska metoden, och att sedan kunna bistå rättspraxis är den klassiska rättsvetenskapens slutmål.⁴⁰ Viktigt i sammanhanget är att de rättskällor som väljs har full relevans, att skrivna källor är aktuella och inte ålderstigna.⁴¹

Uppsatsens forskningsdesign inkluderar empiriska undersökningar och metoder. Peczenik beskriver att lagar, andra föreskrifter och fasta sedvanerättsliga regler skall beaktas med auktoritets vid juridisk argumentation. Prejudikat och lagars förarbeten bör beaktas, och sedan finns det källor som får lov att åberopas som institutionella rekommendationer, annan rättspraxis, rättsvetenskaplig doktrin och utländsk rätt.⁴² Den juridiska tolkningens mål är att göra rättsordningen sammanhängande, och ett utökat sammanhang utgör den rättsdogmatiska tolkningens ändamål.⁴³

³⁵ Bogdan, 2007, s 57.

³⁶ Bogdan, 2007, s 57.

³⁷ Bogdan, 2007, s 58.

³⁸ Sandgren, 2011, s 39.

³⁹ Peczenik, 1995, s 33.

⁴⁰ Peczenik, 1995, s 34.

⁴¹ Sandgren, 2011, s 50.

⁴² Peczenik, 1995, s 35.

⁴³ Peczenik, 1995, s 45.

2.2 Urval och avgränsningar

Provanställning är en form av tidsbegränsad anställning. Uppsatsen väljer dock att inte behandla frågan kring visstidsanställningar eller vikariat annat än att presentera deras förhållande till provanställningen. Därför är det endast anställningsformen 6 § LAS som behandlas i och med att analysen blir tydligare när frågeställningen koncentreras till ett snävare område. Det innebär metodologiska problem då diskussion gällande staplande av tidsbegränsade anställningar bland annat faller bort, vilket är ett medvetet val.

2.2.1 Avgränsningar gällande kollektivavtal

Uppsatsen behandlar provanställning vilket är ett relativt begränsat område inom arbetsrätten men materialet är trots det omfattande. 99 kollektivavtal har granskats samt en rad förarbeten och doktrin gällande provanställning. Trots det har arbetet tvingats till avgränsningar och gallring av material för att kunna utföra en genomförbar uppsats under en begränsad tid. Enligt medlingsinstitutet fanns det år 2015 682 registrerade kollektivavtal hos medlingsinstitutet.⁴⁴ Det innebär att inte ens en sjättedel av samtliga kollektivavtal behandlas. Det är en begränsning som gjorts av två skäl. För det första finns det inte utrymme att behandla den mängden data och för det andra har det inte varit möjligt att få tag i den mängden kollektivtal. Materialet använder vissa avtal som löpt ut därför att gällande avtal är svårtillgängliga. Samtliga avtal har tillkommit efter år 2010 och vissa avtal är fortfarande giltiga. Privata aktörer har ingen skyldighet att göra kollektivavtal offentliga.

Det till trots har uppsatsen ett brett utbud av kollektivavtal och syftet har varit att ta del av hela arbetsmarknaden. Majoriteten av svenskt näringslivs medlemmar har åtminstone ett kollektivavtal de är ansluta till, dessutom är alla större arbetsgivarorganisationer som står utanför svenskt näringsliv representerade.⁴⁵ Vidare har alla fackförbund inom LO, Saco och TCO åtminstone ett kollektivavtal i undersökningen.⁴⁶ Det har dock varit svårare att få tag i de fackförbund som står utanför. Till skillnad från de autonoma arbetsgivarorganisationerna är arbetstagarna sällan ensam avtalspart. Ledarna är exempelvis med i 24 avtal men aldrig som ensam facklig avtalspart.⁴⁷ Svensk lokförarförening följer SEKOs avtal och svenska

⁴⁴ MI årsrapport, 2015, s 13.

⁴⁵ Se appendix 1. De större arbetsgivarna utanför svenskt näringsliv är: arbetsgivarverket, SKL, arbetsgivaralliansen, BAO, fastigo, IDEA, KFO, KFS, pacta, svenska kyrkan, svensk scenkonst och sveriges frisörer. Samtliga av dessa är representerade.

⁴⁶ Se appendix 1 och jämför med Medlingsinstitutets årsrapport, 2015, s 37-38.

⁴⁷ Appendix 1.

VAD SKILJER PROVANSTÄLLNING I GÄLLANDE RÄTT FRÅN PARTERNAS KOLLEKTIVAVTAL?

Författat av Björn Lundberg och Joakim Källén

Lunds universitet

hamnarbetarna följer transports avtal vilka båda är representerade i appendix 1. Materialet rymmer emellertid inget kollektivavtal från piloternas eller brandmännens då de ej har återkopplat.

De större förbunden får en större roll i undersökningen då de representerar fler medlemmar. Kommunal är exempelvis med i 31 kollektivavtal och teaterförbundet endast ett.⁴⁸ Det har uteslutande att göra med att kommunal företräder över en halv miljon medlemmar och teaterförbundet endast 6000.⁴⁹

2.2.2 Urvalsmetod

Att samtliga avtal inte är representerade utgör ett metodologiskt problem. Det medför att uppsatsen inte med fog kan hävda att parterna avtalar på ett särskilt sätt utan endast kan hävda en rimlig hypotes av ett stickprov kollektivavtal. Det ligger dock i författarnas intresse att försöka generalisera materialet vilket finns i kapitel 5, analys, men det bör tas i beaktning att det inte gör något anspråk på att generaliseringen motsvarar verkligheten utan att det endast är en hypotes då materialet föreslår det.⁵⁰

Det finns en rad olika urvalsprocesser en kan använda men alla tjänar olika syften och passar mer eller mindre för olika ändamål. Det slumpmässiga urvalet är en strategi som är tänkt för uppsatser som ämnar att med stor data kunna generalisera resultatet och ge en statistisk förklaring för detta.⁵¹ Jämförande av kollektivavtal passar dock inte slumpmässigt urval då materialet inte är stort nog eller behöver nyttja sig av heterogena målgrupper.⁵² Vad undersökningen behöver använda sig av för att besvara frågeställningarna är ett strategiskt urval, det innebär att material som motsvarar parternas olika branscher används. Detta resulterar i att göra hypoteserna trovärdiga då samtliga branscher tas med i beaktning.⁵³

⁴⁸ Appendix 1.

⁴⁹ MI årsrapport, 2015, s 37.

⁵⁰ Sandgren, 2006, s 17.

⁵¹ Alvehus, 2013, s 66.

⁵² Alvehus, 2013, s 69.

⁵³ Alvehus, 2013, s 67.

3. Provanställning i svensk lagstiftning

3.1 Att anställa på prov

Lag (1982:80) om anställningsskydd är den lag i Sverige som reglerar anställningsförhållanden och skydd för arbetstagare. En anställning gäller, som huvudregel, tills vidare⁵⁴ och innebär rent konkret att anställningen fortlöper utan uttalat slutdatum. Tidsbegränsad anställning i form av provanställning får träffas enligt 6 § LAS.⁵⁵

6 § Avtal får även träffas om tidsbegränsad provanställning, om prøvotiden är högst sex månader.

Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen skall fortsätta efter det att prøvotiden har löpt ut, skall besked om detta lämnas till motparten senast vid prøvotidens utgång. Görs inte detta, övergår provanställningen i en tillsvidareanställning.

Om inte annat har avtalats, får en provanställning avbrytas även före prøvotidens utgång.

Är parterna överens om att det är fråga om en tidsbegränsad anställning enligt 4 § LAS, och också är överens om att det är fråga om provanställning enligt 6 § LAS, får det anordnas så, under förutsättning att prøvotiden är högst sex månader.

En provanställning kan ingås formlöst och får i första hand sitt innehåll genom vad parterna har avtalat i det enskilda fallet.⁵⁶ Tolkningen av avtalets innehåll bygger på material som är specifikt för den konkreta avtalssituationen, som kan belysa vad parterna hade för avsikt med avtalet och vad som uppfattades vid avtalsslutet.⁵⁷ Som huvudregel gäller att en arbetstagare ska betraktas som tillsvidareanställd, om personen har tillträtt en anställning utan att arbetsgivaren på ett tydligt sätt har klargjort att det är fråga om en tidsbegränsad anställning, arbetsgivaren har bevisbördan.⁵⁸ I ett rättsfall från 1986 beskrivs detta på följande vis ”tillsvidareanställning skall anses föreligga om inte parterna uttryckligen har kommit överens om annat eller det annars med hänsyn till vad som förevarit dem emellan eller till

⁵⁴ 4 § LAS.

⁵⁵ 6 § LAS.

⁵⁶ Henning, 1984, s 226.

⁵⁷ Henning, 1984, s 226.

⁵⁸ Glavå, 2014, s 270.

VAD SKILJER PROVANSTÄLLNING I GÄLLANDE RÄTT FRÅN PARTERNAS KOLLEKTIVAVTAL?

*Författat av Björn Lundberg och Joakim Källén
Lunds universitet*

förhållandets natur får anses avtalet att anställningen skall gälla för begränsad tid'.⁵⁹

Tydlighet vid avtals ingående gäller likväl vid provanställning så som för annan form av tidsbegränsad anställning, även om provanställningen har som syfte att vara början på en tillsvidareanställning.⁶⁰ Det finns inget formkrav då arbetsgivaren lämnar besked om att en provanställning ska avbrytas i förtid eller inte övergå till tillsvidareanställning, dock ligger det oftast i arbetsgivarens intresse att denna information når fram och att arbetsgivaren får bevisning, därav är skriftlig information någonting som kan förväntas.⁶¹

Syftet med provanställning är att pröva arbetstagarens lämplighet.⁶² Denna prövning är ingenting som arbetsdomstolen har möjlighet att kontrollera, vilket innebär att denna bedömning helt och hållet ligger i arbetsgivarens händer. Det anses falla inom det område som förbehållits arbetsgivarens arbetsledningsrätt⁶³, som i grunden bottnar i § 32-befogenheterna. Arbetstagaren har stor frihet att bestämma vilka arbetsuppgifter en arbetstagare ska göra samt var och när arbetet ska utföras.⁶⁴

Vid offentlig anställning ska ett besked från arbetsgivarens sida om skiljande från en provanställning enligt LOA vara skriftligt för att vara giltigt.⁶⁵ Detta är inget krav i LAS då det inte är fråga om offentliga anställningar, dock kan skriftligt besked vara avgörande för bevisningen, som ovan beskrivits.⁶⁶

3.1.1 Prövotidens längd

Provanställning har en sexmånadersregel, vilket innebär att en arbetsgivare får lov att anställa en arbetstagare på prov i sex månader, enligt 6 § LAS. Lagen kan tolkas, att en provanställning inte kan förlängas, upprepas eller förnyas, inte ens för att fylla ut tiden om avtal om provanställning kortare än sex månader träffats⁶⁷, dock kan undantag göras då förlängningen eller upprepningen kan anses vara en helt ny anställning, avsett att täcka ett annat provbehov än det tidigare. Exempel då undantag kan göras är då det är fråga om helt

⁵⁹ AD 1986 nr 146.

⁶⁰ AD 1983 nr 113 se även Stare, 2003, s 16.

⁶¹ Lunning, 2010, s 274.

⁶² Ann Henning, 1984, s 331.

⁶³ Ann Henning, 1984, s 331.

⁶⁴ Källström, 2009, s 188, Se hela avsnittet angående arbetsledningsrätten.

⁶⁵ 8 § LOA.

⁶⁶ Se AD 2002 nr 122 angående skriftlig bevisning.

⁶⁷ Adlercreutz, 2013, s 202.

VAD SKILJER PROVANSTÄLLNING I GÄLLANDE RÄTT FRÅN PARTERNAS KOLLEKTIVAVTAL?

*Författat av Björn Lundberg och Joakim Källén
Lunds universitet*

andra arbetsuppgifter eller att det har gått avsevärt lång tid mellan anställningarna.⁶⁸

Bestämmelserna i LAS är semidispositiva och kan förlängas eller förkortas genom kollektivavtal.⁶⁹ Lunning beskriver att det finns en spärr att provanställning inte får förlängas utöver den tillåtna tiden och får inte upprepas, förutom vid speciella omständigheter som exempelvis fråga om helt andra arbetsuppgifter som inte har någonting med den tidigare prövningen att göra.⁷⁰

Sexmånadersregeln har ifrågasatts, vid lagstiftningsarbetet till 1982 års anställningsskyddslag argumenterades det att den långa prövotiden kunde utnyttjas på annat sätt än att pröva arbetstagares lämplighet. Det gjordes klart att prövotiden kunde vara kortare för vissa arbetsgrupper.⁷¹ Sexmånadersregeln hölls kvar och blev verklighet då lagen stiftades, dock belystes kollektivavtalsparternas uppgift att anpassa lagreglerna till branschens ändamål.

3.1.2 Arbetsgivarens skyldighet att underrätta och överlägga

Enligt 31 § LAS måste en arbetsgivare underrätta en arbetstagarare 14 dagar i förväg om provanställningen inte ska förlöpa till en tillsvidareanställning. I praktiken innebär det att om en arbetsgivare vill avsluta en provanställning, kommer det att ta 14 dagar. Det rimmar inte med vad som sägs i 6§ 3st LAS. I 6§ 3st LAS beskrivs att en provanställning kan avslutas när som helst. I sådana fall kan arbetsgivaren bli skyldig att betala allmänt skadestånd till arbetstagararen för brott mot 31 § LAS.⁷²

Som skydd för arbetstagarare med provanställning har arbetsgivaren skyldighet att underrätta och hålla arbetstagararen informerad. Senast en månad efter det att arbetstagararen har börjat arbeta ska arbetsgivaren lämna arbetstagararen alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet.⁷³ Informationen ska bestå av tillträdesdag, beskrivning av arbetsuppgifter, anställningsform, lön och inte minst i detta sammanhang ska det anges vilken längd provanställningen har.⁷⁴

Det finns även krav på att eventuell arbetstagarorganisation ska inkluderas. Om en

⁶⁸ Ann Henning, 1984, s 331.

⁶⁹ Lunning, 2010, s 271.

⁷⁰ Lunning, 2010, s 272.

⁷¹ Lunning, 2010, s 273.

⁷² Lagkommentar Dalekant och Weihe, KARNOV, angående 31 § LAS.

⁷³ 6c § 1st LAS.

⁷⁴ 6c § 2st p. 1-4 LAS.

VAD SKILJER PROVANSTÄLLNING I GÄLLANDE RÄTT FRÅN PARTERNAS KOLLEKTIVAVTAL?

*Författat av Björn Lundberg och Joakim Källén
Lunds universitet*

arbetsgivare tar beslut om avslutande av provanställning i förtid eller om att den inte ska övergå till en tillsvidareanställning, har arbetstagarens lokala fackliga organisation rätt till överläggning angående beslutet.⁷⁵ För att det lokala facket skall kunna få insyn på arbetsplatsen och kunna assistera arbetstagarna bör arbetsgivarens skyldighet att underrätta gälla i huvudsak alla träffade anställningsavtal som inte är tillsvidareavtal.⁷⁶ Huvudregeln lyder att förhandlingsrättsreglerna i MBL tillämpas i fall av uppsägningar på grund av arbetsbrist, medan anställningsskyddslagens regler om underrättelse och överläggning används vid uppsägningar på grund av skäl som hänför sig till arbetstagaren personligen och till de personliga fallen räknas också den situation då arbetsgivaren vill bringa en provanställning att upphöra i förtid eller vid provotidens utgång. Den tekniska lösningen för genomförandet av den antydda ordningen har blivit att arbetsbristfallen undantas från tillämpningsområdet för anställningsskyddslagens specialregler om arbetstagarinflytande och att lagen beträffande dessa fall trots allt ger en hänvisning till förhandlingsrättsreglerna i 11-14 §§ MBL.⁷⁷ Sammanfattningsvis förekommer det förhandlingsskyldighet enligt MBL.

I följande mål⁷⁸ har en arbetstagers provanställning genom besked från arbetsgivaren avslutats utan att övergå i en tillsvidareanställning. Arbetsgivaren har i målet inte lyckats visa att arbetstagaren underrättats i förväg om att provanställningen skulle upphöra. Arbetstagaren yrkar allmänt och ekonomiskt skadestånd på grund av den uteblivna underrättelsen. Utfallet i målet blev att arbetstagaren inte får fortsatt anställning då provanställningen sades upp innan provotidens slut, dock har arbetstagaren inte fått den frist på två veckor som denne ska ha enligt 31 § LAS, därmed ska allmänt skadestånd utdelas till arbetstagaren.

3.2 Provanställnings avslutande

Ett anställningsavtal kan som huvudregel sägas upp från arbetstagarens sida om det föreligger saklig grund för uppsägning.⁷⁹ Begreppet är vagt och måste tolkas utifrån varje specifikt fall, vilket är medvetet gjort av lagstiftaren. Även om lagen reglerar krav på saklig grund vid uppsägning av anställning från arbetsgivarens sida, kan parterna sluta avtal om att en pågående anställningsrelation ska brytas⁸⁰, härvid gäller det, att för att ett avtal ska anses som

⁷⁵ 31 § 2st LAS.

⁷⁶ Prop. 1981/82, s 53.

⁷⁷ Prop 1981/82, s 140.

⁷⁸ AD 2003 nr 115.

⁷⁹ 7 § 1st LAS.

⁸⁰ Tidsbegränsad anställning 6 § LAS.

VAD SKILJER PROVANSTÄLLNING I GÄLLANDE RÄTT FRÅN PARTERNAS KOLLEKTIVAVTAL?

*Författat av Björn Lundberg och Joakim Källén
Lunds universitet*

tidsbegränsat, måste båda parter avtala om detta. Anställningsavtal är konsensusavtal, vilket innebär att avtalet existerar genom att parterna har en överenskommelse, dock har överenskommelsen inte något formkrav, vilket innebär att en tidsbegränsad anställning kan avtalas muntligt. Ett oskäligt avtal kan jämkas med stöd av 36 § i Avtalslagen, vilket kan vara fördelaktigt för en arbetstagare som ingått ett tidsbegränsat anställningsavtal som visat sig vara oskäligt. Arbetstagare får med omedelbar verkan lämna en tillsvidareanställning eller alla former av en tidsbegränsad anställning, om arbetsgivaren i väsentlig mån har åsidosatt sina åligganden mot arbetstagaren.⁸¹

3.2.1 Provanställning med slutdatum

Som tidigare nämnts har en arbetsgivare stort spelrum för att entlediga en arbetstagare med provanställning. Möjligheterna minskas dock då det finns en överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare med en bestämd tid för provanställningen. Ett provanställningsavtal får träffas om högst sex månader enligt lag,⁸² vilket innebär att provanställningen kan vara kortare. Naturligt är att anställningstiden på prov varar den avtalade tiden, tills slutdatumet är nått, och om arbetsgivaren vid denna tidpunkt önskar att anställningen inte övergår till en tillsvidareanställning skall detta meddelas senast vid provotidens utgång.⁸³ Huvudprincipen är sådan att anställningar upphör när den avtalade tiden gått till ända, och arbetsgivaren kan som princip inte genom uppsägning bringa en tidsbegränsad anställning att upphöra före den nämnda tidpunkten. Det krävs inte heller att arbetsgivaren vidtar uppsägning eller annan liknande åtgärd för att anställningen ska upphöra i enlighet med avtalet.⁸⁴

Det finns inte lagstöd för att arbetsgivaren måste redogöra för några omständigheter till varför provanställningen kommer att upphöra. Det utesluter dock inte att utredning kan göras om arbetsgivaren har kränkt arbetstagarens föreningsfrihet eller annan form av diskriminering.⁸⁵

I följande mål från 2004⁸⁶ har en person provanställts i februari år 2002 på Migrationsverket. Arbetsgivaren vill i augusti inte att provanställningen ska övergå till en tillsvidareanställning

⁸¹ Prop. 1981/82:71, s 180.

⁸² 6 § LAS.

⁸³ 6 § 2st LAS.

⁸⁴ Prop 1973:129, s 239.

⁸⁵ Lunning, 2010, s 272.

⁸⁶ AD 2004 nr 41.

VAD SKILJER PROVANSTÄLLNING I GÄLLANDE RÄTT FRÅN PARTERNAS KOLLEKTIVAVTAL?

*Författat av Björn Lundberg och Joakim Källén
Lunds universitet*

och varslar därför det fackförbund som arbetsgivaren tror är det förbund arbetstagaren är ansluten till, det visar sig att arbetstagaren var ansluten till ett annat förbund. Mannen yrkar att arbetsgivaren brutit mot formkravet enligt 31 § LAS gällande varslande av fackförbund. Det visar sig att arbetsgivaren har underrättat arbetstagaren i tid om att provanställningen inte ska övergå till tillsvidareanställning då underrättelsen skedde 14 dagar innan prøvotiden gick ut. Mannen yrkar dock på att förfarandet att arbetsgivaren varslade fel fackförbund skulle innebära att avslutandet av provanställningen skulle förklaras ogiltigt. Domstolens bedömning lyder att det är fråga om två separata rättsfrågor och att varslandet till fel förbund å ena sidan ska innebära skadestånd, men att yrkandet om övergång till tillsvidareanställning å andra sidan ska ogillas.

3.2.2 Uppsägning av provanställning i förtid

Även om lagen reglerar krav på saklig grund för uppsägning omfattar inte dessa bestämmelser provanställning. En provanställning kan avbrytas i förtid trots det som lyfts fram i tidigare avsnitt. En provanställning får avslutas även före prøvotidens utgång, om inte annat har avtalats.⁸⁷ Det finns en bestämmelse som fungerar som skydd för arbetstagaren och detta är 31 § LAS. 31 § 1st LAS beskriver att en arbetsgivare är skyldig att underrätta en arbetstagare 14 dagar innan denne ämnar avbryta en provanställning i förtid eller om provanställningen inte kommer att övergå till en tillsvidareanställning.⁸⁸ Provanställningen kan följaktligen avslutas omgående men då bryter arbetsgivaren mot bestämmelserna i 31 § LAS, då kan arbetsgivaren bli skadeståndsskyldig. För att anställningen ska kunna avslutas i förtid, men också kunna undvika skadestånd, måste arbetsgivaren meddela detta 14 dagar innan arbetstagaren behöver lämna anställningen.

En arbetsgivare får lov att avsluta en provanställning i förtid och behöver inte redogöra för varför den sägs upp. Om inte annat har avtalats kan en provanställning avbrytas före prøvotidens utgång genom att arbetsgivaren eller arbetstagaren underrättar motparten om att anställningen skall upphöra.⁸⁹ En rapport från 2002⁹⁰ belyser att en tidsbegränsad anställning bör kunna sägas upp i förtid för att möjliggöra rörlighet på arbetsmarknaden,

⁸⁷ 6 § 3st LAS.

⁸⁸ 31 § 1st LAS.

⁸⁹ Prop 1981/82, s 180.

⁹⁰ DS 2002:56, s 15.

vilket möjligtvis skulle kunna vara en delanledning till varför provanställningar får lov att avbrytas i förtid.

Rättspraxis som speglar frågan om uppsägning i förtid av provanställning är begränsad. I följande mål från 2004⁹¹ har en arbetstagare blivit underrättad om att dennes provanställning ska upphöra i förtid, och blev underrättad om detta 14 dagar i förväg, vilket är tillåtet enligt 31 § LAS. Som framgått tidigare i detta avsnitt finns det inga legala bestämmelser för när det är tillåtet att säga upp en provanställning eller inte. I detta mål förklaras uppsägning, trots att tidsfristen är inom ramarna av 31 § LAS, ogiltigt på grund av föreningsrättskränkning. Skadestånd tilldelas arbetstagaren.

3.3 Övergången till tillsvidareanställning

En provanställnings övergång till en tillsvidareanställning sker oftast då arbetstagaren och arbetsgivaren är överens. Båda är nöjda med arbetet och vill fortsätta arbeta tillsammans. Det ligger trots allt i provanställningens natur att övergå till en tillsvidareanställning.⁹² Ett uteblivet besked enligt 6 § LAS innebär rättsföljden att provanställningen övergår till en tillsvidareanställning. Reglerna enligt 31 § LAS om varsel och underrättelse gäller endast arbetsgiversidan och en underlåtelse att iaktta dessa lagregler medför inte att provanställningen övergår till en tillsvidareanställning utan endast skadeståndpåföljd.⁹³ En provanställning kan även förklaras vara en tillsvidareanställning enligt 36 § LAS, om provanställningen har anordnats på ett felaktigt sätt. Det viktigaste är att den provanställda ska kunna få chansen att visa upp vad denne går för och vilka framtida möjligheter och förutsättningar det finns för en framtida tillsvidareanställning.⁹⁴

I provanställningens natur ligger att arbetsgivaren kan motsätta sig fortsatt anställning om tillsvidareanställning, om denne anser den provanställda vara olämplig. Någon rättslig prövning av arbetsgivarens skäl för att inte låta en provanställning övergå i en tillsvidareanställning kan inte ske med stöd av anställningsskyddslagen. Dock utesluter inte det möjligheten till rättslig prövning på någon annan grund som exempelvis att det finns en giltig diskrimineringsgrund bakom beslutet.⁹⁵ Propositionen⁹⁶ till LAS från 1981 har tillagt

⁹¹ AD 2004 nr 49.

⁹² Ds A 1981:6, s 287.

⁹³ Lunning, 2010, s 274.

⁹⁴ Lunning, 2010, 275.

⁹⁵ Prop. 1981/82:71, s 124 och AD 2002 nr 102 angående fråga om sexuella trakasserier på grund av kön.

⁹⁶ Prop. 1981/82:71 s 46.

VAD SKILJER PROVANSTÄLLNING I GÄLLANDE RÄTT FRÅN PARTERNAS KOLLEKTIVAVTAL?

Författat av Björn Lundberg och Joakim Källén

Lunds universitet

att det bör finnas stränga krav för att en provanställning ska avslutas i stället för att övergå i en tillsvidareanställning, det bör kunna klart visas att arbetstagarens arbetsförmåga var mer begränsad än vad som förutsattes vid provanställningens början. Vidare belyser propositionen att det bör finnas strängare krav på närmare arbetstagarinflytande samt facklig närvaro, vilket tar uttryck i bland annat 31 § LAS.⁹⁷

3.3.1 Missbruk av tidsbegränsade anställningar

Fall då arbetsgivaren systematiskt provanställer arbetstagare för visst arbete utan att någon blir tillsvidareanställd många gånger borde kunna anses som ett otillåtet kringgående av lagens bestämmelser.⁹⁸ Missbruk av anställningsformen provanställning är inte tillåtet och ska i sådana fall prövas huruvida det förelegat ett missbruk.⁹⁹ Det finns i princip bara ett scenario då en arbetsgivare har rätt att omvandla en tillsvidareanställning till en provanställning, och det är då företaget byter ägare,¹⁰⁰ dock besitter inte arbetstagaren någon rätt att nedgradera till provanställd om denne innehar en tillsvidareanställning.¹⁰¹

I ett rättsfall från 1991¹⁰² har en arbetstagare varit anställd under en längre tid och sedan nedgraderats till att få en provanställning, med motiveringen att nya arbetsuppgifter uppstått. Domstolen finner ingen rimlig grund och inga sakliga skäl förelegat för att omvandla anställningsformen, och att det därmed ska anses vara fråga om missbruk av anställningsform. I ett annat rättsfall från 1987¹⁰³ har ett bolag förmått en arbetstagare att ingå avtal om en provanställning då arbetstagaren redan var tillsvidareanställd på bolaget, med syfte att kringgå de förmåner som finns då arbetstagaren är tillsvidareanställd. Arbetsdomstolen finner det vara fråga om missbruk av anställningsformen.

År 2016 kom en lagändring i 5 § LAS om skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar. Lagändringen innebar att omvandling till tillsvidareanställning inte bara ska ske om anställningstiden överstiger två år under en femårsperiod, utan även om det sker under en period då tidsbegränsade anställningar i form av allmän visstidsanställning, vikariat och

⁹⁷ Prop. 1981/82:71, s 54.

⁹⁸ Ann Henning, 1984, s 332.

⁹⁹ Adlercreutz, 2013, s 203 och Källström, 2009, s 116.

¹⁰⁰ Prop. 1981/82:71, s 50 och AD 2010 nr 61 där bolaget haft ett befogat intresse att pröva arbetstagare i form av busschaufförer efter ägarbyte.

¹⁰¹ Se exempelvis RÅ 2009 ref 32, där en arbetstagare som har lämnat en tillsvidareanställning för en provanställning inte har ansetts ha lämnat sin anställning med giltig anledning.

¹⁰² AD 1991 nr 40.

¹⁰³ AD 1987 nr 148.

VAD SKILJER PROVANSTÄLLNING I GÄLLANDE RÄTT FRÅN PARTERNAS KOLLEKTIVAVTAL?

Författat av Björn Lundberg och Joakim Källén

Lunds universitet

säsongsarbete enligt anställningsskyddslagen följt efter varandra.¹⁰⁴ Provanställningar inkluderas inte i lagändringen då provanställningen är avsedd att övergå i en tillsvidareanställning vid provotidens utgång och får som huvudregel inte förlängas.¹⁰⁵

Den som är provanställd omfattas av Lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning. Lagen har som ändamål att motverka oskäligen arbetsvillkor.¹⁰⁶ Diskrimineringen delas in i direkt eller indirekt diskriminering.¹⁰⁷ En arbetsgivare får inte lov att missgynna en arbetstagare som innehar en provanställning genom att tillämpa mindre förmånliga anställningsvillkor än vad en arbetstagare med tillsvidareanställning hade haft i en likartad situation, ett orsakssamband måste även påvisas.¹⁰⁸ Indirekt diskriminering innebär att en arbetsgivare inte får lov att särskilt missgynna på det sättet att anställningsvillkor framstår som neutrala men i själva verket är oskäligen och missgynnar i praktiken.¹⁰⁹

Det finns inte något krav på att arbetsgivaren ska ha objektivt godtagbara skäl för att pröva en arbetstagare, det är heller inte möjligt att överpröva behovet av provanställning genom domstol, men kravet på att en arbetsgivare inte missbrukar sin ställning som arbetsgivare är viktigt. Från anställningsskyddssynpunkt finns det ett intresse av att undvika missbruk av möjligheterna att träffa andra anställningsavtal än tillsvidareavtal. Ett för omfattande bruk av tidsbegränsade avtal innebär i själva verket ett angrepp mot anställningsskyddets grundvalar. Det kan i och för sig finnas skäl att tillåta provanställning på vissa områden och under vissa förutsättningar.¹¹⁰ Gällande provanställningar måste det finnas ett behov av att pröva arbetstagare på särskilda kvalifikationer, dock är syftet inte att låta arbetsgivarna välja vilken anställningsform de vill använda sig av. Riskerna för missbruk och kringgående av lag är följaktligen uppenbara. Lösningen har, i stor utsträckning, blivit att låta parterna inom de olika områdena av arbetsmarknaden träffa kollektivavtal gällande provanställning vilket medför att de fackliga organisationerna fått möjlighet till insyn i och kontroll över tillämpningen inom ett område av företagets anställnings- och personalpolitik som är av

¹⁰⁴ Prop 2015:16/62, s 1.

¹⁰⁵ Prop 2015:16/62, s 19.

¹⁰⁶ Adlercreutz, Svensk arbetsrätt, 2013, s 263.

¹⁰⁷ 3 och 4 §§ SFS (2002:293).

¹⁰⁸ 3 § SFS (2002:293) och AD 2008 nr 32.

¹⁰⁹ 4 § SFS (2002:293) och AD 2008 nr 97.

¹¹⁰ Prop. 1981/82:71, s 42.

VAD SKILJER PROVANSTÄLLNING I GÄLLANDE RÄTT FRÅN PARTERNAS KOLLEKTIVAVTAL?

*Författat av Björn Lundberg och Joakim Källén
Lunds universitet*

betydelse för arbetstagarna.¹¹¹ I kommande kapitel kommer därför regleringen av
provanställning i kollektivavtal att hanteras närmare.

¹¹¹ Prop. 1981/82:71, s 42.

4. Jämförande av kollektivavtal

I detta kapitel kommer materialet angående kollektivavtalen presenteras och olika generaliseringar kommer att redogöras för att hitta ett tänkbart mönster till varför vissa parter förhandlar på ett specifikt sätt. ¹¹² Jämförelsen handlar i detta kapitel om skillnader mellan kollektivavtal och hur dessa kategoriseras. För att förstå sammanhanget i nedanstående text så rekommenderar uppsatsförfattarna att främst studera appendix 2 men också ha appendix 1 nära tillgängligt.

4.1 Hur har parterna avtalat om provanställningen?

Av de 99 undersökta kollektivavtalen finns det 24 unika sätt att avtala kring provanställning. ¹¹³ Det innebär inte att skillnaderna är avsevärt stora, tvärtom är de flesta kollektivavtalen lika varandra. I appendix 2 har olika kollektivavtal med samma innebörd kategoriserats under en variabel. ¹¹⁴ Det finns fem skiljelinjer mellan avtalen som skall bearbetas punkt för punkt och det är prøvotidens längd, kravet från arbetsgivaren och arbetstagaren att underrätta att anställningen ej fortlöper, uppsägningstiden innan slutdatum, krav på facklig förhandling samt vissa särskilda skäl som ställs på arbetsgivaren för att få tillämpa provanställningen. Se appendix 1, kapitel tio för det fullständiga materialet.

4.1.1 Prövotidens längd

I 81 kollektivavtal av 99 är längden på provanställningen max sex månader. Av dessa 18 kollektivavtal som har avtalat om något annat är det endast ett kollektivavtal som har en lägre acceptans än sex månader, nämligen målaravtalet, variabel 21, där anställningen högst får vara i tre månader. ¹¹⁵ Vidare har sex kollektivavtal formats för provanställning att arbetsgivaren kan erbjuda mer än sex månaders provanställning utan särskilda krav på omständighetens natur. Härtill hör variabel 13, 14, 17 och 18 där banksektorn står för hälften av kollektivavtalen.

¹¹² Se appendix 1 för fullständigt material.

¹¹³ Se appendix 2.

¹¹⁴ Se appendix 2.

¹¹⁵ Se appendix 2, variabel 21.

VAD SKILJER PROVANSTÄLLNING I GÄLLANDE RÄTT FRÅN PARTERNAS KOLLEKTIVAVTAL?

*Författat av Björn Lundberg och Joakim Källén
Lunds universitet*

I musikeravtalet, variabel 14, är den normala anställningstiden ett år för provanställda men förlängning på ytterligare ett år kan förekomma efter facklig förhandling.¹¹⁶ Liknande krav ställs på förlängning enligt variabel 15-16 och 18-20. Fem avtal, variabel 22-24 är unika då de avtalat bort provanställningen och ersatt provanställning med visstidsanställning. Det innebär att längden på anställningen kan bli längre än sex månader, högst 18 månader enligt variabel 22 och 12 månader enligt variabel 23-24.¹¹⁷

4.1.2 Krav på underrättelse

Variabel 22-24 har avtalat bort provanställningen och eftersom en visstidsanställning inte övergår till en tillsvidareanställning är urvalet i denna kategori 94 avtal. Av dessa 94 är 91 identiska med lagen, underrättelsen krävs senast 14 dagar innan övergång för att undvika skadestånd enligt 31 § LAS. Variabel 14 och 15 ställer krav på underrättelse.¹¹⁸ Variabel 14 har endast ett avtal, musikeravtalet. I det avtalet måste arbetsgivaren meddela arbetstagaren två månader innan övergången att anställningen ej kommer att övergå i en tillsvidareanställning. Variabel 15 rymmer två avtal där underrättelsetiden för arbetstagare är en månad och för arbetsgivare tre månader. Båda dessa variabler har gemensamt att de tillhör den extensiva förändringen¹¹⁹ och avtalet tillåter en provanställning om ett år, och i variabel 14 tillåts ytterligare ett år.

4.1.3 Uppsägningstid

En provanställning är en anställningsform med lågt arbetsrättsligt skydd då arbetstagaren endast har rätt till 14 dagars uppsägningstid, trots det har 36 kollektivavtal valt att förändra uppsägningstiden.¹²⁰ I tio av avtalen är den enda förändringen att uppsägningstiden är ömsesidig. I 31 § LAS framgår endast att arbetsgivaren måste varsla arbetstagaren, aldrig tvärtom. I 30 avtal har emellertid parterna kommit fram till en månads ömsesidig uppsägningstid vilket är intressant ur den synpunkten att när arbetsgivaren går med på att förlänga uppsägningstiden gör denna det endast ifall arbetstagaren också begränsas av uppsägningstiden.

Vidare lyder fem avtal under visstidsanställningsreglerna vilket medför att en arbetsgivare inte kan säga upp anställningen utan skäl. Det är endast ett kollektivavtal som sticker ut och

¹¹⁶ Se appendix 2, variabel 14.

¹¹⁷ Se hela appendix 2.

¹¹⁸ Se appendix 2.

¹¹⁹ Se kapitel 4.2.3.

¹²⁰ Se appendix 1.

VAD SKILJER PROVANSTÄLLNING I GÄLLANDE RÄTT FRÅN PARTERNAS KOLLEKTIVAVTAL?

*Författat av Björn Lundberg och Joakim Källén
Lunds universitet*

det är TEKO:s avtal, variabel 20. I detta avtal ges möjlighet till provanställning upp till ett år om särskilda skäl föreligger men priset för arbetsgivarens rätt till den långa provanställningen är att uppsägningstiden är tre månader. En observation är att TEKO:s avtal är från 2011, fem år senare när parterna förhandlade fram ett nytt avtal valde parterna att avtala bort hela provanställningen. Följaktligen finns det inget avtal som fortfarande har den längden av uppsägningstid.¹²¹

4.1.4 Krav på facklig förhandling

Enligt 31 § 2st LAS är arbetsgivaren skyldig att underrätta facket när en provanställning avbryts i förtid. Det finns dock avtal som väljer att tillföra ytterligare förhandling. 17 av 99 avtal har valt att införa någon form av förhandling utöver den lagstadgade. I sju avtal¹²² begränsas arbetsgivarens antagningsrätt genom ett krav på facklig förhandling innan en provanställning ingås. I sju andra avtal,¹²³ som alla återfinns hos de avtal som har möjlighet till en längre provanställning, är kravet på facklig förhandling endast ett krav när arbetsgivaren vill förlänga provanställningen från exempelvis sex månader till ett år.

I de fem avtalen¹²⁴ som avtalat bort provanställning återfinns en regel om krav på förhandling ifall anställningen skall vara kortare tid än en månad samt i variabel 22-24 kan visstidsanställningen överstiga 12-36 månader om parterna samtycker.

4.1.5 Särskilda skäl

I vissa kollektivavtal ställs särskilda krav på arbetsgivaren för att denne skall få tillämpa provanställning. I 35 kollektivavtal av 99 finns tillägg om olika särskilda skäl. De särskilda kraven kan dock se ut på flera sätt men den röda tråden är att arbetsgivaren hindras i sin fria antagningsrätt för att inte missbruka provanställningen. I nästintill alla avtal av de 35 begränsas arbetsgivaren genom att ”särskilda skäl skall föreligga” och det kan vara allt ifrån att arbetstagaren är oprövad, arbetstagaren är långtidsarbetslös, arbetstagaren är handikappad eller arbetstagaren saknar ledarerfarenhet. I ett av avtalen regleras kollektivavtalet till att de specifikt förbjuder en provanställning ifall arbetstagaren har haft ett likartat jobb förut.¹²⁵ I två av avtalen slår parterna fast att provanställningen endast får trä i kraft ifall syftet är att provanställningen skall övergå till en tillsvidareanställning.¹²⁶ Med en sådan klausul blir det

¹²¹ Se appendix 1, nr 61.

¹²² Se appendix 2, variabel 3,6,7 och 8.

¹²³ Se appendix 2, variabel 13,14,18,19 och 20.

¹²⁴ Se appendix 2, variabel 22,23 och 24.

¹²⁵ Se appendix 2, variabel 21.

¹²⁶ Se appendix 2, variabel 3 och 10.

VAD SKILJER PROVANSTÄLLNING I GÄLLANDE RÄTT FRÅN PARTERNAS KOLLEKTIVAVTAL?

Författat av Björn Lundberg och Joakim Källén

Lunds universitet

svårare för arbetsgivaren att stapla visstidsanställningar efteråt men är tämligen svår att bevisa från arbetstagarorganisationens sida att arbetsgivaren har brutit.

4.2 Kategorisering av kollektivavtal

Majoriteten av avtalen ändrar provanställningen men vanligtvis endast en marginell del och sällan flera arbetsrättsliga områden samtidigt. I tabell ett framgår att 38 avtal av 99 inte ändrar någonting i kollektivavtalet, det innebär att 61 avtal ändrar innehållet vilket är bevis på att provanställningen ofta ändras i kollektivavtal.

Det betyder emellertid inte att skillnaderna är stora mellan lag och kollektivavtal. Det finns avtal som gör radikala förändringar men det finns också avtal som endast kräver att tanken skall vara att provanställningen skall övergå i en fast anställning. I tabell ett har uppsatsen försökt närma sig denna problematik för att katalysera olika grupper av avtal. Det finns fyra olika grupper med gemensamma riktlinjer för avtalet och de är samma som lag, ungefär samma som lag, extensiv förändring och restriktiv förändring.¹²⁷

Tabell 1	Innebörd	Anta	Olika	Olika	Huvudsakligt	Huvudsaklig
Variabler		I	fackliga	arbetsgi	fackligt förbund	arbetsgivarför
			organisa	varorgan		bund
			tioner	isationer		
Samma som lag	Max sex månader. Vill AG avbryta i förtid, 14 dagar uppsägningstid. Underrättelse senast vid övergången.	38	36	16	LO, 29 vilket motsvarar 53% av LO:s avtal. Huvudsakligen kommunal med 18 stycken vilket motsvarar 60% av kommunals avtal	KFS, 13 vilket motsvarar 93% av KFS avtal
Marginell avvikelse från lag (Variabel 1-12)	Huvudsakligen som lagen. Endast sex månader tillåtet. Majoriteten har en längre uppsägningstid än lagen men ändrar inte	43	36	22	TCO, 29. Huvudsakligen unionen med 14 vilket motsvarar 47 % av dess avtal.	Almega, 15. Vilket motsvarar 71 % av Almegas avtal.

¹²⁷ Se appendix 2 vilket tabellen baserar sin information på.

VAD SKILJER PROVANSTÄLLNING I GÄLLANDE RÄTT FRÅN PARTERNAS KOLLEKTIVAVTAL?

Författat av Björn Lundberg och Joakim Källén

Lunds universitet

	underrättelsetiden. I 60% av avtalen har inte AG fri antagningsrätt utan begränsas av vissa restriktioner såsom facklig förhandling och särskilda skäl.					
Extensiv förändring (Variabel 13-20)	I dessa avtal förstärks provanställningen. Hela 8-24 månaders provanställning är möjligt och endast 33 % kräver längre underrättelse. AG har fri antagningsrätt men PA får endast bli längre än sex månader om särskilda skäl/facklig förhandling sker.	12	26	9	TCO, 8. Huvudsakligen Sveriges ingenjörer med 6. Vilket motsvarar 24 % av dess avtal.	BAO, 3. Vilket motsvarar 100 % av dess avtal.
Restriktiv förändring (Variabel 21-24)	Restriktiva avtal. Ett avtal har minskat PA till högst tre månader samt inskränkt PA på andra sätt. De andra fem avtalen har helt avtalat bort provanställningen och ersatt den med visstidsanställning.	6	5	4	TCO, sacco och LO, 3. Huvudsakligen Sveriges ingenjörer, 3. Vilket motsvarar 12 % av dess avtal.	Teknikföretagarna, 3. Vilket motsvarar 100% av dess avtal.

4.2.1 Samma som lag

Samma-som-lag-kategorin handlar om de avtal som inte ändrar innehållet i LAS gällande provanställning. Denna kategori samlar mer än en tredjedel av samtliga avtal och återfinns i

VAD SKILJER PROVANSTÄLLNING I GÄLLANDE RÄTT FRÅN PARTERNAS KOLLEKTIVAVTAL?

*Författat av Björn Lundberg och Joakim Källén
Lunds universitet*

de flesta branscher då 38 fackliga organisationer och 16 arbetsgivarorganisationer tillämpar regleringen. Det finns emellertid en viss trend. 29 avtal av 38 återfinns hos de LO-anslutna fackförbunden och majoriteten av kommunals avtal finns i denna kategori, 18 vilket motsvarar 60 % av dess avtal. Hos arbetsgivarsidan är trenden tydligare. KFS är en arbetsgivarorganisation som med 14 avtal i materialet, 13 av de (93%), har avtalat på samma sätt som LAS om provanställning. Det enda avtalat som skiljer sig från resten, trafikavtalet,¹²⁸ har infört krav på facklig förhandling innan anställningsformen tillämpas enligt 11 § MBL. Det ska anses av parterna att provanställning medför en viktigare förändring vilket inte medför en betydelsefull förändring från lagen gällande provanställning.

4.2.2 Marginell avvikelse från lag (Variabel 1-12)

I denna kategori ryms alla avtal som mer eller mindre är lika ursprungsregleringen. De har alla gemensamt att provanställning endast får omfatta sex månader men utöver det är skillnaderna relativt stora med undantaget av den generella riktlinjen att de inte förändrar avsevärt mycket kring provanställningen. Generellt förändrar denna kategori inte underrättelsetiden då arbetsgivaren måste informera arbetstägaren att anställningen ej kommer fortlöpa senast vid provotidens utgång, med begränsning av 31 § LAS. Majoriteten ändrar inte arbetsgivarens fria antagningsrätt vilket kan vara en viktig faktor för arbetsgivaren. Vad beträffar uppsägningstiden är det blandat men majoriteten väljer ändå att förlänga uppsägningstiden då någon av parterna vill avbryta anställningen i förtid.

Detta är den största gruppen med 43 avtal och gruppen innefattar variablerna 1-12. Det är huvudsakligen arbetsplatser med tjänstemän som tillämpar dessa avtal och där TCO är delaktig i 29 avtal. Det betyder samtidigt att 14 avtal inte är anslutna till TCO vilket vittnar om den spretiga sammanslutningen av avtal i denna kategori. Totalt 22 olika arbetsgivarorganisationer återfinns i denna kategori varav Almega är den största arbetsgivaren med 15 avtal vilket motsvarar 71 % av deras avtal. Unionen som är den främsta fackliga organisationen med 14 avtal motsvarar endast 47 % av deras avtal vittnar om att även i denna kategori finns ett tydligare mönster bland arbetsgivarsidan där de ofta tecknar likartade avtal.

4.2.3 Extensiv förändring (variabel 13-20)

Det finns avtal som gör reella förändringar. I dessa avtal görs en extensiv förändring av provanställning vilket innebär att provanställningen har ändrats för att arbetsgivaren enklare

¹²⁸ Se appendix 1, nr 84.

VAD SKILJER PROVANSTÄLLNING I GÄLLANDE RÄTT FRÅN PARTERNAS KOLLEKTIVAVTAL?

*Författat av Björn Lundberg och Joakim Källén
Lunds universitet*

ska kunna använda sig av provanställning. Det innebär att anställningen istället för sex månader kan sträcka sig från åtta månader till 24 månader i vissa avtal. Generellt sätt har arbetsgivaren fortfarande fri antagningsrätt i dessa avtal och har inget krav på facklig förhandling eller förlängd uppsägningstid eller underrättelse. En röd tråd i dessa avtal är att efter första perioden i provanställningen, exempelvis ett år, krävs det ifall provanställningen skall förlängas ytterligare ett år att särskilda skäl föreligger eller krav på facklig förhandling.

Variabel 13-20 återfinns i denna kategori men endast 12 avtal har gjort en extensiv förändring. Att åtta olika variabler motsvarar 12 avtal är bevis på att avtalen dels är relativt unika men också att avtalen är begränsade till olika typer av branscher. Det finns dock ett undantag. Sveriges ingenjörer har de flesta avtalen i denna kategori, sex, men det motsvarar endast 24 % av deras avtal. Undantaget är arbetsgiversidan där banksektorn, BAO, har tre avtal vilket är alla deras avtal. BAO har alla tre avtal i samma variabel, variabel 18, med olika fackliga organisationer. Regleringen ger arbetsgivaren fri antagningsrätt upp till ett år med förlängning på ytterligare ett år vid särskilda skäl.

4.2.4 Restriktiv förändring (variabel 21-24)

Det finns avtal som gör reella förändringar då syftet är att begränsa utsträckningen av provanställning. Det finns två typer av grupper inom denna kategori. Dels den som är unik, variabel 21 mellan måleriförbundet och måleriföretagen som är det enda avtalet där provanställningen minskat till tre månader istället för sex. Utöver det är arbetsgivaren begränsad i sin fria antagningsrätt.

De fem andra avtalen ¹²⁹ som gjort en restriktiv förändring är de avtal som helt avtalat bort provanställningen. Det innebär att visstidsbegränsad anställning erbjuds. Det betyder emellertid inte att anställningsformen är annorlunda men det begränsar anställningsformen. Arbetsgivaren ges i denna anställningsform fri antagningsrätt och längre anställningsperiod men begränsas i sin rätt att säga upp ett avtal i förtid. Sveriges ingenjörer har de flesta avtal i denna kategori, det till trots att det även var de som hade flest avtal i den extensiva kategorin. IF metall har färre avtal men det motsvarar större andel av dess totala avtal. Hos arbetsgiversidan är teknikföretagarna överrepresenterade med tre avtal vilket är alla dess avtal i arbetet.

¹²⁹ Se appendix 2, variabel 21,22,23 och 24.

VAD SKILJER PROVANSTÄLLNING I GÄLLANDE RÄTT FRÅN PARTERNAS KOLLEKTIVAVTAL?

Författat av Björn Lundberg och Joakim Källén

Lunds universitet

4.3 Är branscher ett tänkbart mönster?

I föregående kapitel visade det sig att arbetsgivarorganisationer tenderar att oftare än den fackliga sidan ha liknande avtal. Om så är fallet kan en tänkbar förklaring tänkas vara att olika branscher avtalar på liknande sätt då det ligger i deras natur att ha annorlunda avtal som passar den sektorn. I tabell tre kategoriseras avtalen följaktligen efter branscher för att ta reda på ifall det finns ett mönster för hur branscher väljer att reglera provanställningen.

Tabell 3 Bransch	Variabler	Antal	Olika fackliga organisationer	Olika arbetsgivarorganisationer	Huvudsakligt fackligt förbund	Huvudsaklig arbetsgivarförbund
Vård och omsorg	Samma som lag (6), variabel 1, variabel 2 (4), variabel 4 (2), variabel 5, variabel 7,	15	23	8	Kommunal, 9	Almega, 7
Transport	Samma som lag (6), variabel 1 (2), variabel 2, variabel 6	10	23	3	Saco trafik och järnväg, 4	KFS och almega, 4
Lärare	Samma som lag (5), variabel 2 (2), variabel 5, variabel 15 (2)	10	23	6	Lärarnas samverkansråd, 8	Almega, 4
Butik och restaurang	Samma som lag, variabel 2 (3) och variabel 13	5	3	4	Handels, 3	Livsmedelsföretagen, 2
Lag och ordning	Samma som lag (2)	2	9	2	Transport, 1	Arbetsgivarverket och almega.
Kultur	Samma som lag (3), variabel 8, variabel 14	5	22	4	Vision, 3	KFS och svensk scenkonst, 2
Hushållsnära tjänster	Samma som lag (4) och variabel 4	5	17	4	Fastighetsanställdas förbund, 4	Fastigo, 2
Industri	Samma som lag (7), variabel 4 (2), variabel 12, variabel 23 och variabel 24	12	22	14	Sveriges ingenjörer, 6	KFS, 3
Bygg	Variabel 1, variabel 3, variabel 12 och variabel 21	4	6	7	Byggnads, 1	Måleriföretagen, 2

VAD SKILJER PROVANSTÄLLNING I GÄLLANDE RÄTT FRÅN PARTERNAS KOLLEKTIVAVTAL?

Författat av Björn Lundberg och Joakim Källén

Lunds universitet

Privat tjänsteman	Samma som lag (5), variabel 1, variabel 2, variabel 4 (6), variabel 5 (2), variabel 6, variabel 7, variabel 9 (2), variabel 10, variabel 12, variabel 16, variabel 18 (3), variabel 19 (2), variabel 20, variabel 22, variabel 23 (2)	31	23	17	Unionen, 22	Almega, 5
Offentlig tjänsteman	Samma som lag (13), variabel 1, variabel 9 (2), variabel 17	17	28	5	Kommunal, 10	KFS, 10

4.3.1 Branscher med ett svagt mönster

Kultur, bygg och privat tjänsteman är exempel på branschområden där avtalen återfinns i liknande storleksordning i de flesta olika kategorierna. I kulturbranschen är de flesta avtal likt lagen eller snarlikt lagen förutom ett avtal, musikeravtalet. Det avtalet är emellertid olikt lagen och utsätter arbetstagaren för en otrygg anställningsform vilket resulterar i att den yrkesgruppen måste anses inte ha ett mönster för branschen.

I byggsektorn har alla avtal ändrat provanställningen och de flesta har ändrat en marginell bestämmelse. Det finns ett avtal av fyra som är unikt vilket begränsar anställningstiden till max tre månader vilket resulterar i att det inte går att utröna ett gällande mönster för byggsektorn.

De privata tjänstemännen tillhör den största yrkesgruppen med 31 avtal men med 17 olika arbetsgivare vittnar det om den stora spridningen. Endast fem avtal ändrar inte provanställningen vilket är en viss trend men branschen har avtal ifrån varje kategori. 16 avtal, ungefär hälften, har ändrat provanställningen marginellt. Sju avtal har å andra sidan gjort en extensiv förändring och tre har gjort en restriktiv förändring vilket gör det svårt att se ett tydligt mönster då branschen har stor spridning.

4.3.2 Branscher med ett visst mönster

Vård och omsorg, lärare, industri och butik är exempel på branschområden då det går att utläsa ett visst mönster kring hur de har valt att avtala kring provanställning.

VAD SKILJER PROVANSTÄLLNING I GÄLLANDE RÄTT FRÅN PARTERNAS KOLLEKTIVAVTAL?

*Författat av Björn Lundberg och Joakim Källén
Lunds universitet*

I vårdbranschen har nio avtal och därmed de flesta avtal valt att marginellt förändra provanställningen och i sex fall inte förändra något alls. I vårdsektorn förändras följaktligen lite gällande provanställning.

Lärarbranschen är en speciell bransch med olika avtal. Det finns ett tydligt mönster dock. De flesta avtalen, fem avtal, är samma som lag och tre ändrar marginellt. Två avtal gör en extensiv förändring men det är endast i särskilda fall när en rektor exempelvis anställs utan ledarerfarenhet. Lärare förändrar följaktligen relativt lite angående provanställning.

Inom industrin har sju avtal valt att inte förändra någonting gällande provanställningen. Och vid tre avtal har parterna valt att inskränka arbetsgivarens fria antagningsrätt men annars valt att lämna provanställningen orörd. I två avtal har parterna helt tagit bort provanställningen. Industrin har olika avtal men tenderar att ha likartade avtal likt lag.

I butik- och restaurangbranschen har majoriteten av avtalen, tre av fem, valt att endast förändra uppsägningstiden gällande arbetstagaren, i lagen krävs det endast att arbetsgivaren har 14 dagars uppsägningstid, i avtalet har det lagts till att detta även omfattar arbetstagarna. Utöver det finns det ett avtal som är samma som lag och ett avtal som gör en extensiv förändring.

4.3.3 Branscher med tydligt mönster

Transport, lag och ordning, hushållsnära tjänster och offentlig tjänsteman är branscher med ett tydligt mönster där de allra flesta avtal hamnar inom samma kategori.

Inom transport är majoriteten av avtalen, 60 %, samma som lag. De avtal som inte är likt lag är snarlika, likt variabel två som endast tillägger ömsesidig uppsägningstid. Det till trots att 23 fackförbund har varit med och tecknat avtalen. Transports avtal är likt lagen.

Inom lag och ordning finns emellertid endast två avtal men båda de är likt lagen. Med viss beaktning av att materialet är tunt går det de till trots att säga att det finns ett samband mellan branschen och avtalen.

Hushållsnära tjänster är en samling av olika branscher. Det till trots är fyra av fem avtal exakt likt lagen. Det femte avtalet ändrar provanställningen marginellt genom att införa klausulen ”när det finns ett behov av prövning”. Hushållsnära tjänster har följaktligen en trend där branschen ser ut som lag.

VAD SKILJER PROVANSTÄLLNING I GÄLLANDE RÄTT FRÅN PARTERNAS KOLLEKTIVAVTAL?

*Författat av Björn Lundberg och Joakim Källén
Lunds universitet*

Till sist finns offentliga tjänstemän med 17 avtal och det finns ett samband. 13 av 17 är identisk med lagen, och tre ändrar innehållet marginellt. Det enda avtalet som sticker ut, variabel 17 är likt lagen men tillåter en längre provanställning för verksamhetsledare vilket inte bör ses som en radikal förändring. De offentliga tjänstemännen har en stark koppling till hur provanställningen ser ut i lagen.

4.4 Parter som avtalat bort provanställningen

I kontrast till de 38 avtal som inte har ändrat någonting alls gällande provanställning när möjlighet funnits finns de fem avtal i materialet som radikalt förändrat provanställningen genom att helt avtala bort den. Istället för att kunna erbjuda arbetsgivaren möjligheten att anställa arbetstagare på prov har parterna bestämt att endast visstidsanställningar får tillämpas, en anställningsform med högre skydd.

Av de fem avtalen är teknikföretagarna avtalspart för tre av de. De återstående två arbetsgivarorganisationerna är dels TEKO men också SINF. Teknikföretagarna har endast tre avtal och samtliga har avtalat bort provanställningen. SINF har endast ett och TEKO har två. TEKO:s andra avtal är dock ett äldre avtal, det som kom till innan det nuvarande kom på plats med endast visstidsanställningar. Det betyder att alla arbetsgivarorganisationer avtalar på samma sätt i samtliga av sina avtal.

Hos den fackliga sidan ser det lite annorlunda ut, mycket på grund av att facken företräder arbetstagare på flera olika arbetsplatser med olika arbetsgivare. IF metall har fyra avtal men endast två av de har avtalat bort provanställning, ett med SINF och ett med teknikföretagarna. De tre andra avtalen är tjänstemannaavtal som företräds av ledarna, Sveriges ingenjörer och unionen. Det motsvarar 12 % av ingenjörernas avtal. IF metall har i sina två andra avtal valt att helt avtala likt lagen men väljer att göra en radikal förändring i sina två andra avtal, dessutom har Sveriges ingenjörer avtal över hela spektrumet av avtalsvarianter. För att närma sig de ytterligheterna krävs det att titta närmare på de förutsättningar som fanns innan avtalen kom till.

I TEKO:s avtal åren 2010–2011 med unionen, ledarna och Sveriges ingenjörer tillåts provanställningen, under vissa omständigheter. Det krävs antingen att arbetstagarens kunskaper är oprövade, det föreligger särskilda skäl eller att den arbetssökande är

VAD SKILJER PROVANSTÄLLNING I GÄLLANDE RÄTT FRÅN PARTERNAS KOLLEKTIVAVTAL?

*Författat av Björn Lundberg och Joakim Källén
Lunds universitet*

handikappad, långtidsarbetslös eller upptagen i trygghetsrådets clearingsuppgifter.¹³⁰ I det senare avtalet mellan åren 2013–2016 har provanställningen avtalats bort. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om en visstidsanställning i 1–18 månader och, ifall den lokala fackliga organisationen samtycker, kortare än en månad och längre än 18 månader under en treårig period.¹³¹ Visstidsanställningen skiljer sig från provanställningen framförallt vad beträffar avbrytande i förtid, en provanställning kan avbrytas efter 14 dagars uppsägningstid medan en visstidsanställning normalt sätt inte kan avbrytas. Det framgår dock av TEKOs avtal att ifall arbetsgivare och arbetstagare kommer överens så går det att avbryta anställningen i förtid.

I SINFs avtal med IF metall åren 2013-2016 tillåts endast visstidsanställning mellan 1-6 månader men med stöd från de lokala parterna kan avtal träffas om länge än sex månader och kortare än en månad men högst 12 månader.¹³² Arbetsgivaren måste underrätta den fackliga organisationen men äger fri antagningsrätt. I det senare avtalet mellan SINF och IF metall har parterna samma bestämmelser.¹³³ Under en anställningstid mellan 1–6 månader har följaktligen arbetsgivaren fri antagningsrätt och anställningsformen är lik provanställning bortsett från möjligheten att avskeda arbetstagaren i förtid. Parterna har kommit överens om anmärkningen att ifall den lokala arbetstagarorganisationen anser att missbruk av anställningsformen ägt rum skall denna påkalla förhandling vilket kan anses vara ett slag mot den fria antagningsrätten.

Då TEKOs nyligen avtalat bort provanställning i förmån för fri antagningsrätt finns inget sådant avtal från SINF:s sida. SINF har likt teknikföretagarna avtalat bort provanställningen under en lång period. Under åren 2010–2012 är avtalsinnehållet identiskt med hur parterna avtalat kring anställningsformen idag.¹³⁴ I avtalet från åren 2007–2010 har avtalsparterna begränsat den fria antagningsrätten men inte likt TEKOs. Endast visstidsanställningar tillåts som tidsbegränsade anställningar men de får endast förekomma i vissa fall. Huvudregeln är att en visstidsanställning får förekomma ifall den är högst sex månader samt att det lokala fackförbundet har godkänt förfrågan.¹³⁵ Denna bestämmelse mellan IF metall och SINF går tillbaka till år 1989 i industriavtalet.¹³⁶ Utöver det kan arbetsgivaren tillämpa andra former av

¹³⁰ Textilavtalet 2010-2011.

¹³¹ Textilavtalet 2013-2016.

¹³² SINF industriavtal, 2013-2016.

¹³³ SINF industriavtal, 2016-2017.

¹³⁴ SINF industriavtal, 2010-2012.

¹³⁵ SINF industriavtal, 2007-2010.

¹³⁶ Industriavtalet, 1989-1991.

VAD SKILJER PROVANSTÄLLNING I GÄLLANDE RÄTT FRÅN PARTERNAS KOLLEKTIVAVTAL?

*Författat av Björn Lundberg och Joakim Källén
Lunds universitet*

tidsbegränsade anställningar men inte provanställning. SINF lyckades år 2010 återfå den fria antagningsrätten utan att behöva offra provanställningen då den redan var bortavtalad.

SINF:s industriavtal är inte det enda av sitt slag. Teknikföretagarna har sedan lång tid tillbaka teknikavtalet, tidigare verkstadsavtalet, med IF metall.¹³⁷ I avtalet åren 2013–2016 har provanställning avtalats bort till förmån för endast visstidsanställning som fritt kan slutas mellan 1–12 månader. Arbetsgivaren kan vid särskilda skäl sluta kortare avtal än en månad och längre tid än 12 månader under en tre-årig period ifall de lokala parterna samtycker.¹³⁸ Teknikavtalet ger större möjligheter för arbetsgivaren än vad SINF:s industriavtal ger med 12 månaders visstidsanställning utan krav på särskilda skäl. Under avtalsperioden åren 2012–2013 var benämningen identisk med dagens avtal, vilket även är fallet åren 2007–2012.¹³⁹ Den fria antagningsrätten hade arbetsgivaren inte under 1998–2000 då de tidsbegränsade anställningarna förvisso var accepterade i högst 12 månader men endast i särskilda fall. Det krävdes att de lokala parterna samtyckte eller att det rörde sig om vikariat eller praktikarbete. En väsentlig skillnad i det avtalet kontra de nyare avtalen är att i avtalet åren 1998–2000 sätts ingen gräns på hur korta avtal får vara. I de nyare avtalen sätts en gräns på högst en månad och totalförbud mot så kallade ”dagsanställningar” vilket bör indikera att arbetsgivaren kom att nyttja det kryphålet.¹⁴⁰ I verkstadsavtalet år 1983 finns även de begränsningarna för arbetsgivaren i antagningsrätten men begränsas endast till max sex månader likt industriavtalet med SINF. Denna skrivelse fanns med även i avtalet åren 1995–1997 och ändrades först år 1998.¹⁴¹ Avtalet som slöts år 1983 var året efter de tidsbegränsade avtalet blev lag i och med LAS ändring år 1982 vilket tilläts vid arbetstoppar, antagningsrättens begränsning år 1983 bör förstås mot denna för att inte beröva facket makt i anställningsprocessen. Men verkstadsavtalet har haft avtal om tidsbegränsade anställningar längre än år 1983, år 1974 slöt parterna avtal om att visstidsanställningar får slutas i högst tre månader ifall de lokala parterna samtycker och särskilda skäl föreligger. Verkstadsavtalet har följaktligen avtalat om visstidsanställningar i längre tid än anställningsformen funnits i lagen och aldrig haft en regelrätt provanställning, det är mot denna bakgrund teknikavtalet måste förstås. SINF industriavtal har samma arbetstagarpart och liknande avtalshistoria och även industriavtalet bör ses mot den bakgrunden.

¹³⁷ Teknikavtalet, 2013-2016.

¹³⁸ Gemensamma avtalskommentarer, teknikavtalet, 2013-2016, s 137.

¹³⁹ Teknikavtalet 2012-2013 och teknikavtalet 2007-2012.

¹⁴⁰ Verkstadsavtalet (teknikavtalet), 1998-2000.

¹⁴¹ Verkstadsavtalet (teknikavtalet), 1995-1997.

VAD SKILJER PROVANSTÄLLNING I GÄLLANDE RÄTT FRÅN PARTERNAS KOLLEKTIVAVTAL?

Författat av Björn Lundberg och Joakim Källén

Lunds universitet

Det finns emellertid två andra avtal, båda med teknikföretagarna. Det är två tjänsteavtal väldigt lika varandra där det ena kom till för första gången år 2014 för att underlätta avtal gällande konsulter inom tjänstesektorn. I konsultavtalet med bland annat Sveriges ingenjörer kan arbetsgivaren anställa en arbetstagare i 1-18 månader utan lokal förhandling helt kravlöst. I särskilda fall kan även parterna komma överens om anställning kortare än en månad och efter förhandling kan en arbetstagare anställas i längre tid än 18 månader under en tre-årsperiod. Råder samtycke kan också parterna avtala om att anställningen kan sägas upp i förtid.¹⁴² I det ursprungliga tekniktjänsteavtalet, med samma avtalsparter, ser avtalet åren 2013–2016 likadant ut som de för konsulter gällande provanställning, eller visstidsanställning i detta fall.¹⁴³ Arbetsgivaren ges i dessa avtal en enorm möjlighet att tillämpa anställningsformen då antagningsrätten är okränkt och kan kravlöst tillämpas i 18 månader. I tekniktjänsteavtalet åren 2012–2013 ser det dock annorlunda ut. I det avtalet tillämpas provanställningen med strikta formkrav. Provanställningen får tillämpas ifall tjänstemannens kunskaper är oprövade, särskilda skäl eller ifall arbetstagaren är handikappad eller långtidsarbetslös.¹⁴⁴ Vid synnerliga skäl och facklig förhandling kan provanställning sträcka sig ytterligare sex månader till att gälla ett år. Arbetsgivaren hade vid denna tidpunkt inte fri antagningsrätt men fortfarande rätt till en relativt lång provanställning, detta kommer behandlas vidare i analysen, kapitel 5.

¹⁴² Tekniktjänsteavtalet, konsult 2013-2016.

¹⁴³ Tekniktjänsteavtalet, 2013-2016.

¹⁴⁴ Tekniktjänsteavtalet, 2012-2013.

5. Analys

5.1 Skiljer provanställning i gällande rätt från parternas kollektivavtal?

Det framgår av kapitel ett och appendix två att en betydande del av materialets kollektivavtal inte ändrar innehållet i LAS. Det är 38 avtal som accepterar LAS bestämmelse av provanställning. Det innebär emellertid att 61 avtal vill ändra på LAS. Det innebär att majoriteten av avtal skiljer sig från den gällande rätten men det är inte så radikala förändringar som en kan förvänta sig av den kontroversiella provanställningen. Det är endast 18 avtal som gör betydande förändring av provanställningen genom kollektivavtal vilket bör innebära att anställningsformen är allmänt accepterad av parterna. Det bör emellertid också ses som en styrka av semidispositiviteten. Hade nästan samtliga avtal ändrat anställningsformen radikalt torde lagstiftarna ändra lagen i den riktningen. Hade nästan inga avtal velat peta i anställningsformen skulle inte den semidispositiva regeln spela någon roll. Resultaten ligger inte i någon av dessa ytterpoler vilket bör ses som ett styrketecken för anställningsformen. Vissa branscher och arbetsplatser har en tradition och behov av olika typer av provanställning och det tar sig uttryck i arbetet.

Majoriteten av de avtal som ändrar innehållet i LAS väljer att ändra anställningsformen marginellt. Det rör sig om 43 avtal som gör en liten ändring av LAS och det kan röra sig om allt ifrån krav på facklig förhandling till längre uppsägningstid. En ändring som krav på särskilda omständigheter kan vara omständlig, som diskuteras i kapitel 4.4, för arbetsgivare då det kan begränsa hela arbetsgivarens möjligheter att kunna anställa en arbetstagare för en kort period. Det behöver följaktligen inte vara en marginell förändring för parterna med det tillägget och varje av dessa 43 avvikelser från lagen kan vara av stor vikt för endera av parterna.

5.2 Varför är innehållet kring provanställning varierande i olika kollektivavtal?

Trots att majoriteten av avtalen antingen är exakt som lagen eller ungefär som lagen återfinns betydande skillnader mellan avtalen och ett antal avstickare från majoriteten väcker frågan kring varför vissa avtal ser ut på ett särskilt sätt. Det är förhållandevis svårt att svara på varför två parter infört krav på en månads uppsägningstid och inte ett annat avtalspar. Vad materialet däremot kan undersöka är ifall det finns ett samband inom olika branscher. Vidare går det också att undersöka de avtalen som gått det extra steget för att ändra provanställningen markant för att se vad dessa avtal har gemensamt.

VAD SKILJER PROVANSTÄLLNING I GÄLLANDE RÄTT FRÅN PARTERNAS KOLLEKTIVAVTAL?

*Författat av Björn Lundberg och Joakim Källén
Lunds universitet*

5.2.1 Är branscher en tänkbar förklaring?

I kapitel 5.3 presenteras kollektivavtalen indelade efter bransch. Det gav ett blandat resultat, exempelvis går det att förutse att privata tjänstemän kommer att förändra ett kollektivavtal, men vad innehållet kommer att bli – går inte att förutsäga. Industrisektorn har en blandning av flera olika avtal och det blir tydligare att studera arbetsgivaren i den branschen istället för specifikt industribranschen. Arbetsgivaren IKEM ändrar exempelvis inte avtalen speciellt mycket men det gör SINF men båda är inom industrisektorn och båda har IF metall som avtalspart. Med det sagt är inte branschindelningen intet sägande. Områden förknippande med den offentliga sektorn lik offentlig tjänsteman och lag och ordning ändrar sällan provanställningen. I dessa branscher är 15 av 19 avtal identiska med lagen och de resterande är likartade med lagen. Det finns även likartade mönster inom transport och hushållsnära tjänster.

Det bör poängteras att ingen bransch har ett tydligt mönster vilket var uppsatsens interna hypotes från början. Den tydligaste trenden är vilken arbetsgivarorganisation som slutit avtalet, vilket kan observeras bland annat genom tabell 1. Uppsatsens hypotes angående branscher är följaktligen att branscher har ett visst mönster och kan förutspå en viss riktning vilken väg avtalet kommer att gå men det säger än mer vilken arbetsgivarorganisation som har slutit avtalet. 93 % av KFS avtal är identiska med lag, 100 % av BAOs avtal gör en extensiv förändring och 100 % av teknikföretagarna gör en restriktiv förändring. Studien påstår inte emellertid att det nödvändigtvis är arbetsgivarorganisationen som håller taktpinnen i avtalsförhandlingen då arbetstagarorganisationerna har medlemmar i större spridning på olika arbetsplatser än arbetsgivarorganisationerna och det blir följaktligen svårare att se ett mönster för facken. Det är inte omöjligt att arbetsgivarorganisationen föreslår likartade avtal för sina olika avtalspartners vilket är rimligt med tanke på den höga andelen av likartade förändringar av provanställningen.

5.2.2 Vad förklarar de avtal som har en extensiv tillämpning av provanställningen?

Avtal som gjort en extensiv tillämpning av provanställningen är en blandning från olika branscher. I huvudsak finns det två kategorier för de som tillämpar en extensiv förändring. Dels är det olika typer av offentliga tjänstemän, verksamhetsledare och lärare där möjligheten ges för en förlängning av provanställning när en central person anställs inom verksamheten som inte har beprövade meriter. Detta är fallet i variabel 15 och 17 där avtalet verkar utformat

på ett sätt där provanställning är ovanligt men möjligheten finns fortfarande ifall den behövs.

145

I de andra fallen verkar det finnas en branschvana med längre provanställning. Ett bevis för den tesen är att trots att arbetsgivaren givits möjlighet till längre provanställning har arbetsgivaren inte tvingats påvisa några specifika särskilda skäl. I alla fall inte för den första perioden. Detta är fallet för butikspersonalavtalet, musikeravtalet och samtliga bankavtal.¹⁴⁶ I samtliga av dessa avtal kan arbetsgivaren antaga fritt i åtta respektive 12 månader. I bankavtalen och musikeravtalen kan dock arbetsgivaren inte endast anställa i ett år utan särskilda krav – det finns även möjlighet till ett års förlängning. I de tre bankavtalen är arbetsgivaren BAO avtalspart för samtliga avtal. Detta rimmar bra med hypotesen ifrån föregående kapitel, det tycks te sig att vilken arbetsgivarorganisation som är avtalspart bestämmer i hög grad vilket avtal som kommer att tillämpas. Banksektorn har en lång tradition av långa provanställningar för lärlingar och idag används det främst för att tjänstemän ska kunna ta sin banklicens vilket en kortare provanställning inte räcker till.¹⁴⁷

5.2.3 Vad förklarar de avtal som har en restriktiv tillämpning av provanställningen?

Industriavtalet och teknikavtalet är två avtal som avtalat bort provanställning och har gjort det under en lång tid. Det finns säkerligen ideologiska skäl till att just metall har varit det drivande fackförbundet att instifta ett förbud mot provanställningen. Det viktiga är den tradition och norm som skapas mellan parterna efter en lång relation. Hur kan det annars förklaras att samtliga av teknikföretagarnas avtal har förbjudit provanställningen när endast ett av tre är med just IF metall? Det måste rimligen bero på dels att teknikföretagarna har accepterat den förändringen men också att den inte är särskilt skadlig. Teknikföretagarnas tjänstemän hade fram till år 2012 provanställning med en tydlig begränsning i antagningsrätten, ett år senare hade de endast visstidsanställning med fri antagningsrätt och längre anställningsperiod. Undersökningens hypotes är följaktligen att teknikföretagarna har bytt bort provanställningen för tjänstemännen mot möjligheten att få tillbaka den fria antagningsrätten de har inom industrin. Vad som styrker detta är dels att teknikföretagarna vant sig vid den typen av anställningsformer men också att tjänstemännen lyckades få en mycket mer förmånlig anställningsform än industrin. Tjänstesektorn gick från tydliga

¹⁴⁵ Se appendix 2, variabel 15 och 17.

¹⁴⁶ Se appendix 2, variabel 13,14 och 18.

¹⁴⁷ Madeleine Lindermann, förhandlingschef BAO, 2016-11-14 (Se referensavsnitt).

VAD SKILJER PROVANSTÄLLNING I GÄLLANDE RÄTT FRÅN PARTERNAS KOLLEKTIVAVTAL?

*Författat av Björn Lundberg och Joakim Källén
Lunds universitet*

begränsningar till fri antagning för arbetsgivaren och kostnaden för det är att arbetsgivaren inte kan säga upp i förtid. Jämför med SINF som endast har möjlighet till sex månader utan lokal förhandling, den anställningslängden är relativt lik provanställningen och känns som en produkt av lång tradition av endast visstidsanställning. Vidare har TEKO samma historia som teknikföretagarnas tjänstemän. Begränsningar i antagningsrätten i avtalet åren 2010–2011 och sedan endast visstidsanställning åren 2013–2016. Vad som talar för att TEKO bytt på liknande sätt som teknikföretagarna är att TEKO lyckats få exakt samma avtal under samma avtalsperiod med samma arbetstagarorganisationer för samma bransch. Studien påvisar följaktligen att ursprunget till att vissa parter avtalar bort provanställningen beror på metallens avtalshistoria med SINF och teknikföretagarna som sedan spridit sig via teknikföretagarna till tjänstesektorn.

Det finns emellertid en paradox som behövs presenteras. IF metall, som aktivt begränsar provanställningsformen har samtidigt avtal med IKEM som ser annorlunda ut än industriavtalet och teknikavtalet. Ta tre avtal som exempel, metallavtalet, kemiska fabriker och allokemisk industri.¹⁴⁸ Det kemiska avtalet är identiskt med lagen. I metallavtalet och det allokemiska avtalet kan de lokala parterna besluta om provanställning samt ömsesidig uppsägningstid, en inskränkning av antagningsrätten men fortfarande en provanställning. Hur kan det komma sig att IF metall dels har avtal sedan 40 år tillbaka som aldrig tillämpat provanställning till att ha avtal som accepterar anställningsformen?

Efter minskat antal medlemmar beslöt sig industrifacket och metall år 2004 att gå samma och bilda IF metall.¹⁴⁹ Två olika fack med två olika historier på samma arbetsplats blev nu ett starkt fackförbund och tog över bådas avtal. Metall har en lång tradition av att avtala bort provanställning i industriavtalet samt teknikavtalet och har följaktligen en olik avtalstradition än industrifacket gällande provanställning då industrifacket fortfarande tillämpar provanställningsformen. Då industrifacket var avtalspart med IKEM och metall med SINF och teknikföretagarna, föreslår uppsatsen hypotesen att dagens olikheter inom IF metallens avtalsområden beror på en efterleva av olika avtalstraditioner då ett nuvarande fackförbund var två.

¹⁴⁸ Allokemiska avtalet 2013-2016, metallavtalet 2013-2016 och kemiska fabriker avtalet 2013-2016.

¹⁴⁹ Kristoffer Morén, SR, 2004-09-09.

6. Slutsats

Slutsatsen för uppsatsen är att trots flera likheter med lagen i de allra flesta kollektivavtal gällande provanställning finns det betydande skillnader. Majoriteten ändrar innehållet i kollektivavtal vilket resulterar i att svaret på frågeställningen ”Vad skiljer provanställning i gällande rätt från parternas kollektivavtal?” inte är entydigt utan beroende vilken bransch en studerar. Det finns inget avtalsområde som merparten av avtalen avtalar bort utan olika branscher och parter har olika områden de tycker att lagen bör ändra sig. Det flest avtal ändrar är dock uppsägningstid och ingripande i den fria antagningsrätten. 36 avtal ändrar uppsägningstiden och 35 ställer krav på omständigheter innan provanställning kan tillämpas. Det finns följaktligen inte fog att hävda att en särskild gren inom provanställningen icke är önskvärd av parterna då ingetdera av provanställningens innehåll avtalas bort i majoriteten av avtalen.¹⁵⁰

Svaret på fråga 2, ”Varför är innehållet kring provanställning varierande i olika kollektivavtal?” delas upp i två hypoteser baserat på uppsatsens kollektivavtalsmaterial. Det finns 24 unika bestämmelser av provanställning av 99 kollektivavtal, det finns följaktligen fog att hävda att provanställningen avtalas varierande. Men, det till trots påvisar tabell ett att arbetsgivare tenderar att skriva liknande avtal med olika arbetstagarorganisationer och inte tvärtom. Detta mönster är starkare än att jämföra avtal efter branscher.¹⁵¹ Detta gäller framförallt branscher med extrema förändringar likt teknikföretagarna och BAO men även för arbetsgivare inom den offentliga sektorn som arbetsgivarverket, SKL och KFS.¹⁵² Denna studie föreslår följaktligen att innehållet i kollektivavtal differerar i kollektivavtal mycket på grund av att Sveriges arbetsmarknad har många olika arbetsgivarorganisationer som i sin tur vill forma provanställningen på sitt sätt.

Det räcker emellertid inte för att förklara komplexiteten. De extensiva och restriktiva avtalen föranleder en annan hypotes.¹⁵³ Efter noga studerande av gamla avtal kommer uppsatsen till slutsatsen att avtal som förändrat provanställningen drastiskt har en lång tradition av att göra just detta. Denna studie föreslår följaktligen att avtalshistorian mellan parterna får organisationerna att tillämpa samma typ av avtal fortsättningsvis. Detta är fallet med BAO

¹⁵⁰ För utförligare diskussion se kapitel 4.1 och appendix 2.

¹⁵¹ Se tabell 2.

¹⁵² Se appendix 1 och tabell 1.

¹⁵³ Se kapitel 5.2.2 och 5.2.3.

VAD SKILJER PROVANSTÄLLNING I GÄLLANDE RÄTT FRÅN PARTERNAS KOLLEKTIVAVTAL?

*Författat av Björn Lundberg och Joakim Källén
Lunds universitet*

och för IF metall i industriavtalet och teknikavtalet. Detta har enligt uppsatsen gått så långt att teknikföretagarna valt att tillämpa samma tillämpning i sina nya avtal med tjänstemännen för att lösgöra den fria antagningsrätten.

7. Sammanfattning

Provanställning behandlas i 6 § LAS och denna beskriver att en provanställning får omfatta högst sex månader. Lagen om anställningsskydd är semidispositiv och därmed kan 6 § avtalas bort med hjälp av kollektivavtal. Med hjälp av semidispositiviteten kan parter omvandla provanställningstiden till den tid som de behagar och som passar aktuell bransch.

Arbetsgivaren har, som huvudregel, fria tyglar att pröva arbetstagarens lämplighet under prövotiden och kan med hjälp av lag avsluta provanställningen utan formkrav, skadeståndsansvar kan emellertid uppkomma om arbetsgivaren inte håller sig inom de underrättelsefrister som behandlas i 31 § LAS. Det ligger dock i provanställningen natur att denne ska övergå till en tillsvidareanställning, vilket skall vara syftet med provanställningen.

Denna undersökning har funnit att en bred majoritet av kollektivavtalen på Sveriges arbetsmarknad ändrar provanställningsformen. Huvudsakligen ändrar parterna en marginell del i anställningsformen, exempelvis uppsägningstiden eller att särskilda skäl måste föreligga innan provanställningen ingås. Men det har också visat sig finnas avtal som ändrar stora delar i anställningsformen. Gemensamt för avtalen är att det kunnat gå att se vissa tendenser inom branscher, exempelvis avtalar offentliga tjänstemän inte gärna någon skillnad gällande provanställning. Branscher har generellt inget brett mönster utan det finns ett starkare mönster gällande vilken arbetsgivarorganisation avtalet har. I tabell ett framgår det att arbetsgivarorganisationer i de flesta fall sluter likadana avtal med olika parter. Vidare har de avtal med radikal förändring av anställningsformen lång tradition av att göra just detta och undersökningens hypotes är att avtalshistorien är central vilket har visat sig i sin tur att spilla över på arbetsgivarorganisationens andra avtalsområden.¹⁵⁴

¹⁵⁴ Se avsnitt 5.2.3 och teknikföretagarna.

8. Vidare forskning

Enligt Claes Sandgren¹⁵⁵ skall en undersökning sträva efter tre resultat. Dels skall undersökningen presentera en nyhet för läsaren. En uppsats bör ogärna slå in öppna dörrar och detta kan genereras genom att behandla ett nytt problem, ny analys eller med nytt material. Denna studie har behandlat ett rättsområde med litet komparativt omfång i doktrinen och bidragit med nytt egenkomponerat material och bör följaktligen ha bidragit med en nyhet även för de mest insatta arbetsrättsliga juristerna.

Vidare skall arbetet ha relevans, detta genom att bidra med inomvetenskaplig samt utomvetenskaplig relevans.¹⁵⁶ Det bör konstateras att ett av dessa bidrag anses mer än nog. Inomvetenskaplig relevans kretsar kring studiens bidrag för den fortsatta akademiska forskningen. Utomvetenskaplig relevans är samma sak som samhällsrelevans, uppsatsen skall gärna bidra med forskning som eftertraktats av samhällets aktörer.

Trots att studien har metodologiska brister och är föremål för validitetskritik är det författarnas uppfattning att studien bidrar likt en pilotstudie för fortsatt forskning inom dels kollektivavtalsforskning men också för anställningsskyddsforskning. Arbetet aktualiserar hypoteser med stöd av ett flertal kollektivavtal vilket ligger till grund för en mer rigorös forskning där ett flertal kollektivavtal bör tas i beaktning under en längre tid i fler avtalsområden.

Det är också författarnas uppfattning att materialet är av samhällsintresse då denna studie bör efterfrågas av arbetsmarknadens parter. Ett flertal av de organisationer författarna varit i kontakt med har uttryckt intresse av uppsatsens slutprodukt vilket förhoppningsvis inte endast är en artighetsfras utan ändå påvisar att parterna gärna jämför hur andra avtalsparter har bestämt kring provanställningen. Vid en eventuell lagändring kring provanställning bör detta vara av intresse och tas i beaktning av lagstiftarna att branscherna har avtalat om vitt skilda innehåll.

¹⁵⁵ Sandgren, 2007, s 17.

¹⁵⁶ Sandgren, 2007, s 17.

9. Referensförteckning

Litteratur:

1. Adlercreutz, Axel, *Kollektivavtalet – studier över dess tillkomsthistoria*, 1954, Gleerups Förlag
2. Adlercreutz, Axel, *Svensk arbetsrätt*, Nionde omarbetade upplagan, 1994, CE Fritzes AB
3. Adlercreutz, Axel, Mulder, Bernard, Johann, *Svensk arbetsrätt*, Fjortonde upplagan, 2013, Norstedts Juridik AB
4. Alvehus, Johan, *Skriva uppsats med kvalitativ metod: En handbok*, 2013, Liber AB
5. Bogdan, Michael, *Komparativ rättskunskap*, Andra upplagan, 2007, Norstedts juridik AB
6. Glavå, Mats, *Arbetsrätt*, Andra upplagan, 2011, Studentlitteratur
7. Flodgren, Boel, Hydén, Håkan, *Arbetsrättens grunder*, Upplaga 2:1, 1985, Liber Förlag
8. Henning, Ann, *Tidsbegränsade anställning – En studie av anställningsformsregleringen och dess funktion*, 1984, Juridiska föreningen i Lund
9. Källström, Kent, Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet – Inledning till den individuella arbetsrätten*, 2009, Andra upplagan, Iustus Förlag AB
10. Lunning, Lars, Toijer, Gundmund, *Anställningsskydd: En lagkommentar*, Tionde upplagan, 2010, Norstedts Juridik AB
11. Lundh, Christer, *Arbetsmarknadens karteller – Nya perspektiv på det svenska kollektivavtalssystemets historia*, 2008, SNS Förlag
12. Nordin, Rune, *Facklig arbetarrörelse Framväxt – Idé Verksamhet i samhället*, 1998, Tidens förlag Stockholm
13. Nycander, Svante, *Makten över arbetsmarknaden – Ett perspektiv på Sveriges 1900-tal*, 2002, Första upplagan, SNS Förlag
14. Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare – Ämne, material, metod och argumentation*, 2011, Andra upplagan, Norstedts Juridik Ab
15. Sigeman, Tore, *Från Legostadgan till medbestämmandelagen - om huvudlinjerna i arbetsrättens utveckling*, 1984, Svensk Juristtidning
16. Stare, Peter, *Att anställa för begränsad tid*, 2003, Norstedts Juridik AB
17. Peczenik, Aleksander, *Juridikens teori och metod – En introduktion till allmän rättslära*, 1995, Upplaga 1:1, Fritzes Förlag AB
18. Ferbe, Anders (Industrifacket Metall), Svensson, Åke (Teknikarbetsgivarna),

VAD SKILJER PROVANSTÄLLNING I GÄLLANDE RÄTT FRÅN PARTERNAS KOLLEKTIVAVTAL?

*Författat av Björn Lundberg och Joakim Källén
Lunds universitet*

Gemensamma avtalskommentarer Teknikavtalet IF Metall, Fjärde upplagan, giltighet 1 april 2013-31 mars 2016

19. Teknikföretagen, Unionen/Sveriges Ingenjörer/Ledarna, Avtalskommentarer Teknikavtalet Unionen/Sveriges Ingenjörer/Ledarna, giltighet 1 april 2013-31 mars 2016, Stockholm 2013

Förarbeten:

Propositioner:

1. Proposition 1973:129
2. Proposition 1981/82:71
3. Proposition 2015:16/62

Statliga utredningar:

1. SOU 1993:32

Offentliga dokument:

1. Departementsskrift A Anställningsskydd, 1981:6, Sören Öman m.fl. 1981 Stockholm
2. Departementsskrift 2002:56, Inger Ohlsson m.fl., 31 Oktober 2002 Stockholm
3. Distriktskongress 2015 motion 16, Åsa Larsson, Norrbottens Partidistrikt

Artiklar:

1. Dagens Nyheter, Cecilia Jakobsson, 1995-05-17
2. Dagens Nyheter, Hans Rosén, 2014-08-16
3. Dagens Industri, TT, 2015-05-12
4. Sveriges Radio, Kristoffer Morén, 2004-08-09

Rapporter:

1. Medlingsinstitutets årsrapport 2015, *Avtalsrörelsen och lönebildningen År 2015*, Carinna Gunnarsson, Elanders Sverige AB, 2016, 2016 Stockholm
2. Regeringskansliets årsbok 2009 referat 32, Regeringskansliet, 2010 mars

VAD SKILJER PROVANSTÄLLNING I GÄLLANDE RÄTT FRÅN PARTERNAS KOLLEKTIVAVTAL?

*Författat av Björn Lundberg och Joakim Källén
Lunds universitet*

Rättspraxis:

1. AD 1929 nr 29
2. AD 1983 nr 113
3. AD 1986 nr 146
4. AD 1987 nr 148
5. AD 1991 nr 40
6. AD 2002 nr 122
7. AD 2003 nr 115
8. AD 2004 nr 41
9. AD 2004 nr 49
10. AD 2008 nr 32
11. AD 2008 nr 97
12. AD 2010 nr 61

Internetkällor

1. (<http://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=83&artikel=454516>)

<http://www.di.se/artiklar/2015/5/12/visstidsanstallningar-ska-begransas-1/>

<http://www.socialdemokraterna.se/pageDirectory/389651/2012/2015/Distriktskongress/Handlingar/Motioner.pdf>

<http://www.dn.se/arkiv/ekonomi/blomberg-trott-pa-myter-provanstallning-ingen-odesfraga/>)

2. Lagkommentar Dalekant & Weihe, KARNOV, 31§ LAS, (https://pro-karnovgroup-se.ludwig.lub.lu.se/document/528306/2#SFS1982-0080_K0_P31)

3. Allokemiska fabriksavtalet

(http://www.ikem.se/MediaBinaryLoader.axd?MediaArchive_FileID=9f884039-e0e9-45ef-becf-0d9c39001ec4&FileName=Allokem_2014.pdf)

4. Metallavtalet

(http://www.ikem.se/MediaBinaryLoader.axd?MediaArchive_FileID=e3682016-927b-4f35-b4b6-9aea0067d2c4&FileName=Avtal13-Gemensamma_Metall.pdf)

VAD SKILJER PROVANSTÄLLNING I GÄLLANDE RÄTT FRÅN PARTERNAS KOLLEKTIVAVTAL?

Författat av Björn Lundberg och Joakim Källén
Lunds universitet

Intervjuer

1. Madeleine Linderman, Förhandlingschef Finansförbundet BAO

”Bakgrunden till att provanställningarna är längre inom banksektorn än lagens 6 månader är en historisk koppling till hur bankerna anställt lärlingar/aspiranter som alltså direkt efter skolan lärts upp i banken. Numera används ofta provtiden för att skaffa sig nödvändiga licenser etc för att kunna arbeta med rådgivning eller handel etc. Då räcker inte 6 månader till”

Vederbörande har godkänt citering

2016-11-14

Appendixreferenslista:

1. Butikpersonalavtalet

(<http://file.kfo.se/FileSender.aspx?LCFfile=D:%5CServices%5CSJUAB%5CLCF5%5CSJU.LCF.Documents%5CFileStore%5C101.PDF>)

2. Butiksavtalet (<http://www.livsmedelsforetagen.se/wp-content/uploads/2013/09/Butiksavtalet-2013-2016.pdf?e6c9d7>)

3. Målaravtalet

(https://www.malareforbundet.se/siteassets/arbetsgivare/avtal/kollektivavtal_maleriyrket_2016.pdf)

4. Byggavtalet (<https://www.byggnads.se/siteassets/kollektivavtal/byggavtalet-2010.pdf>)

5. Byggtjänstemannaavtalet

(<https://www.vvsforetagen.se/globalassets/mediafiler/publik/dokument/arbetsgivarstod/kollektivavtal/tjanstemannaavtal2013-2016.pdf>)

6. Elektronikavtalet (<https://www.sef.se/siteassets/arbetsgivare/kollektivavtal/vara-avtal/avtal-radio--2016.pdf>)

7. Kemiska fabriker

(http://www.ikem.se/MediaBinaryLoader.axd?MediaArchive_FileID=ade21109-ada1-45be-b82f-34d2ade5cc13&FileName=avtal13-Kemiska+fabriker.pdf)

8. Pappersavtalet

(http://www.pappers.se/sites/default/files/massa_o_papper_arbetare_inkl omslag.pdf)

9. Industriavtalet Sinf (<http://www.plastindustri.org/wp-content/uploads/2013/09/IF->

VAD SKILJER PROVANSTÄLLNING I GÄLLANDE RÄTT FRÅN PARTERNAS KOLLEKTIVAVTAL?

Författat av Björn Lundberg och Joakim Källén
Lunds universitet

[METALL-Kollektivavtal_SINF-2016.pdf](#)

10. Teknikavtalet

([http://www.ifmetall.se/ifmetall/klubb/resources.nsf/vRes/volvo_verkstadsklubb_1333380118203_teknikavtalet2013_2016_pdf/\\$File/teknikavtalet2013-2016.pdf](http://www.ifmetall.se/ifmetall/klubb/resources.nsf/vRes/volvo_verkstadsklubb_1333380118203_teknikavtalet2013_2016_pdf/$File/teknikavtalet2013-2016.pdf))

11. Design och arkitektavtalet (<https://www.arkitekt.se/wp-content/uploads/2014/06/Arkitektavtalet-2013.pdf>)

12. Museiavtalet (http://www.dik.se/media/1550/kfslans_regionmuseiavtal2013_2016.pdf)

13. Teateravtalet (<http://teaterforbundet.se/wp-content/uploads/2016/02/Privatteateravtalet.pdf>)

14. Musikeravtalet (http://www.symf.se/media/1018/symfavtal_2013.pdf)

15. Kyrkoavtalet (<https://vision.se/globalassets/contracts/svenska-kyrkan/svenska-kyrkans-avtal.pdf>)

16. Livsmedelsavtalet (http://www.livsarlstockholm.se/portal/bilder/livsavtal/2013-2016_Livsmedelsavtalet.pdf)

17. Serviceentreprenadavtalet (<https://www.fastighets.se/siteassets/kollektivavtal/almega-serviceentreprenad-2013-2016.pdf>)

18. Folkhögskolor och utbildningsföretag

([http://www.sfh.se/web/sfh.nsf/files/0B82180C7618DBE2C1257BCC002FEDDC/\\$FILE/idea.pdf](http://www.sfh.se/web/sfh.nsf/files/0B82180C7618DBE2C1257BCC002FEDDC/$FILE/idea.pdf))

19. Högskoleavtalet

(https://vision.se/globalassets/contracts/arbetsgivaralliansen/arbetsgivaralliansen_hogskola_branschavtal.pdf)

20. Ridavtalet

(http://www.naturvetarna.se/Global/Anstallning_avtal/Privata%20avtal/Almega_Tjanstefor_Rid_Stall/Avtal%200710%20Ridhus%20mm.pdf)

21. Utbildningsavtalet

(https://vision.se/globalassets/contracts/kfs/kfs_utbildning_branschavtal.pdf)

22. Bransch skola och utbildning

(https://vision.se/globalassets/contracts/arbetsgivaralliansen/aa_skola_branschavtal.pdf)

23. Folkhögskoleavtalet

([https://www1.lararforbundet.se/web/sfh.nsf/files/FF092A643D5DF13DC1257D9E0036AF/A0/\\$FILE/branschavtal.pdf](https://www1.lararforbundet.se/web/sfh.nsf/files/FF092A643D5DF13DC1257D9E0036AF/A0/$FILE/branschavtal.pdf))

24. Friskoleavtalet

VAD SKILJER PROVANSTÄLLNING I GÄLLANDE RÄTT FRÅN PARTERNAS KOLLEKTIVAVTAL?

Författat av Björn Lundberg och Joakim Källén
Lunds universitet

(http://www.skolledarna.se/Documents/Avtal/Privata/Almega_tjansteforetagen_Friskoleavtalet_2013-2017.pdf)

25. Fristående skolor, fritidshem och förskolor

(http://www.skolledarna.se/Documents/Avtal/Privata/KFO_Allmanna_anstallningsvillkor_och_loneavtal.pdf)

26. Bransch Utbildningsföretag

(https://st.org/sites/st.org/files/attachment/ka_lernia_2016.pdf)

27. Statlig avtal 2010-2012

(<http://www.tullkust.se/path/lagarochavtal/avtalforstatligsektor2012.pdf>)

28. Energiavtalet (<https://www.av.se/globalassets/filer/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/avtal-utstationering/avtal-bransch-energi-efa-seko-2013-2016.pdf>)

29. Flygplatsavtalet (https://akademssr.se/sites/default/files/files/kfs_avtal_flygplatser_2013_-_tillsvidare.pdf)

30. Besöksnäring (https://vision.se/globalassets/contracts/kfs/kfs_turism_branschavtal.pdf)

31. Fastighet och näringslivsavtal

(https://vision.se/globalassets/contracts/kfs/kfs_fastighet_branschavtal.pdf)

32. Konsult- och serviceavtalet

(https://vision.se/globalassets/contracts/kfs/kfs_konsultservice_branschavtal.pdf)

33. VASA avtalet (https://www.arbetsgivarverket.se/globalassets/avtal-skrifter/centralaavtal/vasa_bilaga-1-till-forhandlingsprotokoll-2013-10-15.pdf)

34. Bransch Kommunikation (<https://www.jusek.se/globalassets/avtal/kommunikation-branschavtal-2010-2012.pdf>)

35. Studiefremjande tjänstemän

(<http://www.studiefremjandet.se/Documents/RIKSF%C3%96RBUNDET/Polycys%20och%20styrdokument/Kollektivvtalet%20-%20Studiefremjandet%20och%20SLF%2020120301-20140228.pdf>)

36. SKLs allmänna bestämmelser 2014 (https://vision.se/globalassets/contracts/kommun-och-landsting/ab_2013.pdf)

37. SKLs allmänna bestämmelser 2016

(<https://skl.se/download/18.6ca5ebaf1560c99dabf6a6cf/1470399416214/Allm%C3%A4nnas+Best%C3%A4mmelser+Kommunal+och+AkademikerAlliansen+tryckoriginal+2016-05-01.pdf>)

38. Vattenavtalet (https://vision.se/globalassets/contracts/kfs/kfs_va_branschavtal.pdf)

VAD SKILJER PROVANSTÄLLNING I GÄLLANDE RÄTT FRÅN PARTERNAS KOLLEKTIVAVTAL?

Författat av Björn Lundberg och Joakim Källén
Lunds universitet

39. Återvinningsavtalet

(https://vision.se/globalassets/contracts/kfs/kfs_renhallning_branschavtal.pdf)

40. Läns- och regionmuseiavtalet

(https://vision.se/globalassets/contracts/kfs/kfs_lansmuseer_branschavtal.pdf)

41. Parkeringsavtalet

(https://vision.se/globalassets/contracts/kfs/kfs_parkering_branschavtal.pdf)

42. Trafikhuvudman (https://vision.se/globalassets/contracts/kfs/kfs_slft_branschavtal.pdf)

43. HÖK 16

(<https://skl.se/download/18.157885001540f7d16c18e573/1462350620960/H%C3%96K+16+Svenska+Kommunalarbetaref%C3%B6rbundet.pdf>)

44. KFO personlig assistans (http://assistanskoll.se/_up/kollektivavtal-KFO-2013-2016_0.pdf)

45. Personlig assistans (https://assistanskoll.se/_up/kollektivavtal-V--rdf--retagarna-2013-2016.pdf)

46. Säkerhetsavtalet (http://www.ordningsvaktsportalen.se/Filer/avtal_100.pdf)

47. Försvarsavtalet (Avtalet är ej offentligt. Materialet har återfåtts av upphovsmakarna och kan bifogas vid önskemål. Förhandlingsprotokoll 2010-05-18, Arbetsgivarverket, OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna Saco-S, Från och med 20 maj år 2010)

48. Tjänstemannaavtalet

(http://www.unionen.se/sites/default/files/259_0842_avtalstryck_2016-2017.pdf)

49. Branschavtal energi (https://www.jusek.se/globalassets/avtal/energi-branschavtal_energi_2012-2013.pdf)

50. Ideella organisationsavtalet

(<https://www.jusek.se/contentassets/6e9db2c50caf45f18213819179bd8f63/kfo-ideella-org-allm-anst-villk-20130501-20160430.pdf>)

51. Revisionsavtalet (<https://www.jusek.se/globalassets/avtal/revisionsavtalet-2010-2012.pdf>)

52. Försäkringsavtalet (Avtalet är ej offentligt. Materialet har återfåtts av upphovsmakarna och kan bifogas vid önskemål. Förhandlingsprotokoll 16 maj år 2016, FAO och FTF, 1 april 2016-31 mars 2017)

53. Bemanningsavtalet för journalister

(http://www.mediaresurs.com/uploads/2/6/2/0/26209758/kollektivavtal_sjf_2013-2016.pdf)

54. Svensk handelstjänstemän (https://akademssr.se/sites/default/files/files/svensk_handel-

VAD SKILJER PROVANSTÄLLNING I GÄLLANDE RÄTT FRÅN PARTERNAS KOLLEKTIVAVTAL?

Författat av Björn Lundberg och Joakim Källén

Lunds universitet

[_tjanstemannavtalet_inkl_loneavtal_2013-2016_0.pdf](#))

55. Gruvavtalet

(http://www.industriarbetsgivarna.se/MediaBinaryLoader.axd?MediaArchive_FileID=049fc0df-a91a-46cb-8bec-e501941020b5&FileName=Gruv+tj%C3%A4nstemannaavtalet+webb.pdf)

56. Bankakademiska avtalet 2008-2011 (https://www.jusek.se/globalassets/avtal/bao_2008-2011.pdf)

57. Bankavtalet (Avtalet är ej offentligt. Materialet har återfåtts av upphovsmakarna och kan bifogas vid önskemål. Giltigt 2015-01-01 och tillsvidare, Kollektivavtal om löner och allmänna villkor, BAO och Finansförbundet)

58. Finansavtalet 2015

(<http://dev.civilekonomerna.se/system/files/documents/1021/kollektivavtal-2015-bao-saco.pdf/kollektivavtal-2015-bao-saco.pdf>)

59. Byggnadsämnesindustri

(https://www.jusek.se/globalassets/avtal/byggnadsamnesforb_allm.anst.villk2010-2011.pdf)

60. Stål- och metallavtalet

(http://www.industriarbetsgivarna.se/MediaBinaryLoader.axd?MediaArchive_FileID=42935098-cc08-4f26-9c62-da821d7aa782&FileName=St%C3%A5l+och+metall+tjm+webb.pdf)

61. Textilavtalet 2011 (https://www.jusek.se/globalassets/avtal/teko_2010--2011.pdf)

62. Textilavtalet 2016 (http://www.unionen.se/sites/default/files/09_avtalstryck_2013-2016_0.pdf)

63. Tekniktjänsteavtalet, konsult

(<http://www.sverigesingenjorer.se/Documents/Avtalsrorelse%202013/TAG%20Avtal.pdf>)

64. Tekniktjänsteavtalet

(<https://www.jusek.se/contentassets/1a76f60cf5184d2591efe31af727b923/tta-tekniktjansteavtalet-allm-anst-villk-20140617-20160331.pdf>)

65. Almega mediaavtal (http://www.unionen.se/sites/default/files/259_842_avtalstryck_2016-2017_tolkning.pdf)

66. KFO tjänsteföretag

(https://akademssr.se/sites/default/files/files/kfo_tjansteforetagen_allmanna_villkor_och_loneavtal_2013-2016_0.pdf)

67. Visita tjänstemannaavtal (<http://visita.se/globalassets/mina-anstallda/dokument/kollektivavtal/visita-unionen-2016-2017.pdf>)

VAD SKILJER PROVANSTÄLLNING I GÄLLANDE RÄTT FRÅN PARTERNAS KOLLEKTIVAVTAL?

Författat av Björn Lundberg och Joakim Källén
Lunds universitet

68. Hushållningssällskapsavtalet

(<http://www.svf.se/Documents/Anst%C3%A4llda/Avtalsinformation/Avtal%20tjanste%20Husdj%20f%C3%B6reningar%202010.pdf>)

69. VVS-företagens tjänstemannaavtal

(<http://www.vvsforetagen.se/globalassets/mediafilier/publik/dokument/arbetsgivarstod/kollektivavtal/tjanstemannaavtal2013-2016.pdf>)

70. K-avtalet (https://vision.se/globalassets/contracts/fastigo/fastigo_anstallningsvillkor.pdf)

71. Handelsanställda tjänstemän

(<https://www.jusek.se/globalassets/avtal/kfohandelsanstaldaforbund-gallande-tjansteman-2012-2013.pdf>)

72. Naturvetarnas tjänstemän

(http://www.naturvetarna.se/Global/Anstallning_avtal/Privata%20avtal/SLA_Skog/2013/2013-09-27%20Tj%C3%A4nstemannaavtal%20skog%202013-16.pdf)

73. Träindustri (https://www.jusek.se/globalassets/avtal/tmf_traind.-2012-2013.pdf)

74. Frisöravtalet ([http://www.frisor.se/BinaryLoader.axd?OwnerID=9fde06f6-39bc-4dd3-9798-f4def4358f69&OwnerType=0&PropertyName=EmbeddedImg_d04cf166-6ef6-4bcb-8dc5-](http://www.frisor.se/BinaryLoader.axd?OwnerID=9fde06f6-39bc-4dd3-9798-f4def4358f69&OwnerType=0&PropertyName=EmbeddedImg_d04cf166-6ef6-4bcb-8dc5-c4633e14dd4c&FileName=Information+nytt+fris%C3%B6ravtal+2016.pdf&Attachment=False)

[c4633e14dd4c&FileName=Information+nytt+fris%C3%B6ravtal+2016.pdf&Attachment=False](http://www.frisor.se/BinaryLoader.axd?OwnerID=9fde06f6-39bc-4dd3-9798-f4def4358f69&OwnerType=0&PropertyName=EmbeddedImg_d04cf166-6ef6-4bcb-8dc5-c4633e14dd4c&FileName=Information+nytt+fris%C3%B6ravtal+2016.pdf&Attachment=False)

75. SVEMEK

(http://www.stalometall.se/MediaBinaryLoader.axd?MediaArchive_FileID=55b99109-1421-4a03-ad0a-94eb81ca767b&FileName=7.+Hela+skriften+14+dec+2012.pdf)

76. Ideella och idéburna organisationer

(https://vision.se/globalassets/contracts/arbetsgivaralliansen/aa_ideella_branschavtal.pdf)

77. Restaurangavtalet

(<http://file.kfo.se/FileSender.aspx?LCFfile=D:%5CServices%5CSJUAB%5CLCF5%5CSJU.LCF.Documents%5CFileStore%5C176.PDF>)

78. Sågverksavtalet

(http://www.industriarbetsgivarna.se/MediaBinaryLoader.axd?MediaArchive_FileID=7c01cebe-04a0-4b3d-8374-56431d7ef334&FileName=S%C3%A5gverk+arbetaravtal+webb.pdf)

79. Bussbranschavtalet (<http://www.baro.nu/static/files/12/bussbranschavtalet-2013-2016.pdf>)

80. Utstationerade transportarbetstagare

(<https://www.av.se/globalassets/filer/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/avtal->

VAD SKILJER PROVANSTÄLLNING I GÄLLANDE RÄTT FRÅN PARTERNAS KOLLEKTIVAVTAL?

Författat av Björn Lundberg och Joakim Källén
Lunds universitet

[utstationering/avtal-kollektiv-avseende-utstationerade-arbetstagare-transportarbete.pdf](#))

81. Bransch Spårtrafik (https://st.org/sites/st.org/files/attachment/ka_spartrafik_2016-2017.pdf)

82. Spåravtalet (<https://klubb119.files.wordpress.com/2008/04/spartrafik-avtalet-2007-2010.pdf>)

83. Bransch Järnvägsinfrastrukturföretag
(https://st.org/sites/st.org/files/attachment/ka_jarnvagsinfrastruktur_2016-2017.pdf)

84. Trafikavtalet (https://vision.se/globalassets/contracts/kfs/kfs_trafik_branschavtal.pdf)

85. SJ:s kollektivavtal (<http://www.seko.se/siteassets/migrerade-filer/avdelningar/seko-sj/pdf/avtal/sparasj-130401.pdf>)

86. Fastighetsarbetsavtalet (<https://www.fastighets.se/siteassets/kollektivavtal/idea-fastighetsarbete-13-16.pdf>)

87. F-avtalet (<https://www.fastighets.se/siteassets/kollektivavtal/2013-fastigo-f-avtal.pdf>)

88. S-avtalet
(<http://www.nykvarnsbostader.se/download/18.6fb8dc2b13c90864ef316c5/1428926499318/S-avtalet+2013.pdf>)

89. Arbetsgivaralliansens vårdavtal
(https://vision.se/globalassets/contracts/arbetsgivaralliansen/aa_vardomsorg_branschavtal.pdf)
)

90. Kommunal djursjukvård
(https://www.kommunal.se/sites/kommunal.se/files/attachment/sla_djursjukv_2013-2016.pdf)

91. KFO hälso- och vårdavtal
(https://vision.se/globalassets/contracts/kfo/kfo_hvo_branschavtal.pdf)

92. Tandvårdsavtalet (<http://www.tandhygienistforening.se/media/324288/srat-tandvardsavtalet-2013-2016.pdf>)

93. Företagshälsoavtalet
(https://vision.se/globalassets/contracts/vardforetagarna/vf_fhv_anstallningsvillkor_d.pdf)

94. Gymavtalet (<http://srat.se/Documents/Kollektivavtal/Gymavtal%202013-2016.pdf>)

95. Bransch äldreomsorg
(https://vision.se/globalassets/contracts/vardforetagarna/vardforetagarna_aldreomsorg_branschavtal.pdf)

96. Läkaravtalet (https://www.slf.se/Pages/27268/Lakaravtal2010_webb.pdf)

97. KFS Vård- och omsorgsavtal

VAD SKILJER PROVANSTÄLLNING I GÄLLANDE RÄTT FRÅN PARTERNAS KOLLEKTIVAVTAL?

*Författat av Björn Lundberg och Joakim Källén
Lunds universitet*

(https://vision.se/globalassets/contracts/kfs/kfs_vardotsorg_branschavtal.pdf)

98. Bransch Vård och behandlingsverksamhet samt omsorgsverksamhet

(https://vision.se/globalassets/contracts/vardforetagarna/vf_vardotsorg_villkor.pdf)

99. Apotekföretagsavtalet (<https://www.jusek.se/globalassets/apotek-2009-2011.pdf>)

10. Appendix

10.1 Appendix 1

Tabellen nedan är det sammanställda materialet mycket av uppsatsens hypoteser utgår ifrån. Numret i den vänstra kolumnen motsvarar siffran i appendixreferenslistan för att det enkelt skall gå att granska källan. Kollektivavtalen är sorterade utefter bransch för att enkelt kunna hitta avtal i samma bransch för att kunna jämföra likheter och skillnader i olika sektorer. Den första kolumnen heter "kollektivavtal" där namnet på kollektivavtalet står. Namnet är inte alltid identiskt med själva avtalets namn då flera avtal har samma eller likartade namn, vissa avtal har följaktligen ändrat namn för att enklare kunna kategorisera avtalets innehåll. Det fullständiga namnet återfinns via länken på referenssidan.

Nästa kolumn kretsar kring arbetstagarorganisationer. Det innebär vilken eller vilka arbetstagarorganisationer som är avtalsparter i det specifika avtalet. Samma sak gäller arbetsgivarorganisationer. I den fjärde kolumnen kategoriseras avtalets yrkesområde i en bransch baserat av elva olika branscher. Se kapitel 2 för sammanställning av branscher. Den femte kolumnen belyser vilka fackförbund som är representerade i avtalet. I avtal ett är exempelvis handels den arbetstagarorganisation som skrivit under och handels är medlemmar av LO, följaktligen står det LO under den spalten. Överenskommelse behandlar vad som kommit fram under avtalet gällande provanställning. Det står "variabel 13" under avtal ett vilket är förvirrande vid första anblick. Anledningen till att den kategoriseringen föreligger beror på att minska mängden text i tabellen. För att se vad varje variabel innebär se appendix 2. Står det istället "samma som lag" betyder det att avtalet inte gjort en skillnad från LAS, för att se vad det innebär, se appendix 2.

	Kollektivavtal	Arbetstagarorganisati on/er	Arbetsgivarorgan isation	Typ av arbete	Förb und	Överenskom melse
1	Butikspersonalav talet	Handels	KFO	Butik	LO	Variabel 13
2	Butikavtalet	Handels	Livsmedelsföretag en	Butik	LO	Variabel 2
3	Målaravtalet	Målarförbundet	Måleriföretagen	Bygg	LO	Variabel 21
4	Byggavtalet	Byggnads	Sveriges byggindustrier	Bygg	LO	Variabel 3

VAD SKILJER PROVANSTÄLLNING I GÄLLANDE RÄTT FRÅN PARTERNAS KOLLEKTIVAVTAL?

Författat av Björn Lundberg och Joakim Källén

Lunds universitet

5	Byggtjänsteman naavtalet	Unionen, Sveriges ingenjörer och ledarna	VVS-företagen, plåtslagarna, målarna, maskinentreprenörerna, glasbranschen och EIO	Bygg och industri	TCO, SACO och ledarna	Variabel 12
6	Elektronikavtalet	Elektrikerförbundet	Svensk handel	Bygg	LO	Variabel 1
7	Kemiska fabriker	IF metall	Ikem	Industri	LO	Samma som lag
8	Pappersavtalet	Pappersindustriarbetarna	Industriarbetsgivarna	Industri	LO	Samma som lag
9	Industriavtalet Sinf	IF metall	Sinf	Industri	LO	Variabel 23
10	Teknikavtalet	IF metall	Teknikföretagarna	Industri	LO	Variabel 24
11	Design och arkitektavtalet	Sveriges ingenjörer, unionen och arkitekterna	Almega	Industri och Privat tjänstemän	SACO och TCO	Variabel 4
12	Museiavtalet	Kommunal, Vision, unionen och DIK mfl.	KFS	Kultur	SACO , LO, TCO och ledarna	Samma som lag
13	Teateravtalet	Teaterförbundet	Svensk scenkonst	Kultur	TCO	Samma som lag
14	Musikeravtalet	Musikerförbundet	Symf och scenkonst	Kultur	LO	Variabel 14
15	Kyrkoavtalet	Kommunal, Vision, unionen, lärarnas samverksråd och SACO-anslutna förbund	Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation	Kultur	SACO , LO OCH TCO	Variabel 8
16	Livsmedelsavtalet	Livsmedelsförbundet	Livsmedelsföretagen	Livsmedel	LO	Samma som lag
17	Serviceentreprenörsavtalet	SEKO och fastighetsför.	Almega	Lokalvård	LO	Variabel 4
18	Folkhögskolor och utbildningsföretag	Lärarnas samverksråd	IDEA	Lärare	TCO och SACO	Samma som lag
19	Högskoleavtalet	Lärarnas samverksråd, vision och akademikerna	Arbetsgivaralliansen	Lärare	TCO och SACO	Samma som lag
20	Ridavtalet	Kommunal	IDEA och Almega	Lärare	LO	Samma som lag

VAD SKILJER PROVANSTÄLLNING I GÄLLANDE RÄTT FRÅN PARTERNAS KOLLEKTIVAVTAL?

Författat av Björn Lundberg och Joakim Källén

Lunds universitet

21	Utbildningsavtalet	Kommunal, vision, ledarna, Sveriges ingenjörer, civilekonomerna, lärarnas samverksråd och förtecknade SACO-förbund	KFS	Lärare	TCO, LO, SACO och ledarna	Samma som lag
22	Bransch skola och utbildning	Kommunal, vision, lärarnas samverksråd och akademikerförbunden	Arbetsgivaralliansen	Lärare	TCO, LO och SACO	Variabel 15
23	Folkhögskoleavtalet	Lärarnas samverksråd SSR, vision och kommunal	Arbetsgivaralliansen utbildning och folkbildning	Lärare	TCO, SACO och LO	Variabel 15
24	Friskoleavtalet	Läraryrskommittén, lärarnas riksförbund, vision och kommunal	Idea och almega	Lärare	TCO, SACO och LO	Variabel 2
25	Fristående skolor, fritidshem och förskolor	Kommunal, vision, lärarnas samverksråd och sveriges skolledarförbund	KFO	Lärare	LO, TCO och SACO	Variabel 2
26	Bransch Utbildningsföretag	ST	Almega	Lärare	TCO	Variabel 5
27	Statlig sektor	ST, polisförbundet, officersförbundet, försvarsförbundet, läraryrskommittén tull och kust, ledarna och vårdförbundet	Arbetsgivarverket	Offentlig tjänsteman, säkerhet, ordning, lärare, vård m.m	TCO, ledarna och SACO	Samma som lag
28	Energiavtalet	SEKO, kommunal, vision, ledarna, Sveriges ingenjörer, civilekonomerna och förtecknade sacco-förbund.	KFS	Offentlig tjänsteman och industri	LO, TCO, ledarna och SACO	Samma som lag

VAD SKILJER PROVANSTÄLLNING I GÄLLANDE RÄTT FRÅN PARTERNAS KOLLEKTIVAVTAL?

Författat av Björn Lundberg och Joakim Källén

Lunds universitet

29	Flygplatsavtalet	Transport, SEKO, unionen, ledarna, Sveriges ingenjörer, civilekonomerna och förtecknade SACO-förbund	KFS	Offentlig tjänstemän och transport	LO, TCO, SACO och ledarna	Samma som lag
30	Besöksnäring	Kommunal, vision, ledarna, Sveriges ingenjörer, civilekonomerna och förtecknade SACO-förbund	KFS	Offentlig tjänstemän	TCO, SACO, LO och ledarna	Samma som lag
31	Fastighet och näringslivsavtal	Kommunal, vision, ledarna, Sveriges ingenjörer, civilekonomerna och förtecknade SACO-förbund	KFS	Offentlig tjänstemän	TCO, SACO, LO och ledarna	Samma som lag
32	Konsult- och serviceavtalet	Kommunal, vision, ledarna, Sveriges ingenjörer, civilekonomerna och förtecknade SACO-förbund	KFS	Offentlig tjänstemän	TCO, LO, SACO och ledarna	Samma som lag
33	VASA avtalet	ST	Arbetsgivarverket	Offentlig tjänstemän	TCO	Samma som lag
34	Bransch Kommunikation	ST	Almega	Offentlig tjänstemän	TCO	Variabel 1
35	Studiefrämjande tjänstemän	Skogs- och lantbrukstjänstemannaförbundet	Studiefrämjandet	Offentlig tjänstemän	TCO	Variabel 17
36	SKLs allmänna bestämmelser 2014	Kommunal och akademikeralliansen	SKL	Offentlig tjänstemän	LO och SACO	Variabel 9
37	SKLs allmänna bestämmelser 2016	Kommunal och akademikeralliansen	SKL	Offentlig tjänstemän	LO och SACO	Variabel 9

VAD SKILJER PROVANSTÄLLNING I GÄLLANDE RÄTT FRÅN PARTERNAS KOLLEKTIVAVTAL?

Författat av Björn Lundberg och Joakim Källén

Lunds universitet

38	Vattenavtalet	Kommunal, vision, ledarna, Sveriges ingenjörer, civilekonomerna och förtecknade SACO-förbund	KFS	Offentlig tjänsteman och industri	TCO, LO, SACO och ledarna	Samma som lag
39	Återvinningsavtalet	Transport, kommunal och unionen m.fl.	KFS	Offentlig tjänsteman och industri	LO och TCO	Samma som lag
40	Läns- och regionmuseiavtalet	Kommunal, vision, ledarna, Sveriges ingenjörer, civilekonomerna och förtecknade SACO-förbund	KFS	Offentlig tjänsteman och kultur	TCO, SACO, LO och ledarna	Samma som lag
41	Parkeringsavtalet	Kommunal, vision, ledarna, Sveriges ingenjörer, civilekonomerna och förtecknade SACO-förbund	KFS	Offentlig tjänsteman och transport	LO, TCO, SACO och ledarna	Samma som lag
42	Trafikhuvudman	Vision, SSR och förtecknande SACO-förbund	KFS	Offentlig tjänsteman och transport	TCO och SACO	Samma som lag
43	HÖK 16	Kommunal	Pacta och SKL	Omsorg	LO	Samma som lag
44	KFO personlig assistans	Kommunal	KFO	Omsorg	LO	Variabel 2
45	Personlig assistans	Kommunal	Almega	Omsorg	LO	Variabel 2
46	Säkerhetsavtalet	Svensk transport	Almega	Ordning	LO	Samma som lag
47	Försvarsavtalet	OFR och Saco-s	Arbetsgivarverket	ordning	SACO	Variabel 11
48	Tjänstemannaavtalet	Unionen	Almega	Privat tjänsteman	TCO	Variabel 4
49	Branschavtal energi	SEKO, unionen, sveriges ingengörer och ledarna	Energiföretagen	Privat tjänsteman och industri	TCO, SACO, ledarna	Variabel 4

VAD SKILJER PROVANSTÄLLNING I GÄLLANDE RÄTT FRÅN PARTERNAS KOLLEKTIVAVTAL?

Författat av Björn Lundberg och Joakim Källén

Lunds universitet

					och LO	
50	Ideella organisationsavtalet	Unionen och Sveriges akademiker	KFO	Privat tjänstemän	SACO och TCO	Samma som lag
51	Revisionsavtalet	Akademikerförbunden och unionen	Almega	Privat tjänstemän	TCO och SACO	Samma som lag
52	Försäkringsavtalet	FTF	FAO	Privat tjänstemän	TCO	Variabel 1
53	Bemanningsavtalet för journalister	Journalistförbundet	Almega	Privat tjänstemän	TCO	Variabel 10
54	Svensk handels tjänstemän	Akademikerförbunden och unionen	Svensk handel	Privat tjänstemän	TCO och SACO	Variabel 12
55	Gruvavtalet	Unionen, Sveriges ingenjörer och ledarna	Gruvornas arbetsgivareförbundet	Privat tjänstemän	TCO, SACO och ledarna	Variabel 16
56	Bankakademiska avtalet 2008-2011	JUSEK, civilekonomerna och Sveriges ingenjörer	BAO	Privat tjänstemän	SACO	Variabel 18
57	Bankavtalet	Finansförbundet	BAO	Privat tjänstemän	TCO	Variabel 18
58	Finansavtalet 2015	JUSEK, civilekonomerna och Sveriges ingenjörer	BAO	Privat tjänstemän	SACO	Variabel 18
59	Byggnadsämnesindustri	Unionen, Sveriges ingenjörer och ledarna	Byggnadsämnesförbunden	Privat tjänstemän	TCO, SACO och ledarna	Variabel 19
60	Stål- och metallavtalet	Unionen, Sveriges ingenjörer och ledarna	Stål och metall arbetsgivarförbundet	Privat tjänstemän	TCO, ledarna och SACO	Variabel 19
61	Textilavtalet 2011	Unionen, ledarna och Sveriges ingenjörer	TEKO	Privat tjänstemän	TCO, SACO och ledarna	Variabel 20
62	Textilavtalet 2016	Unionen, ledarna och Sveriges ingenjörer	TEKO	Privat tjänstemän	TCO, SACO och	Variabel 22

VAD SKILJER PROVANSTÄLLNING I GÄLLANDE RÄTT FRÅN PARTERNAS KOLLEKTIVAVTAL?

Författat av Björn Lundberg och Joakim Källén

Lunds universitet

					ledarna	
63	Ingenjöravtalet	Sveriges ingenjörer, unionen och ledarna	Teknikföretagarna	Privat tjänstemän	TCO, SACO och ledarna	Variabel 23
64	Tekniktjänsteavtalet	Unionen och Sveriges ingenjörer	Tekniktjänstarbetsgivarna	Privat tjänstemän	TCO och SACO	Variabel 23
65	Almega mediaavtal	Unionen och akademikerförbunden	Almega	Privat tjänstemän	TCO och SACO	Variabel 4
66	KFO tjänsteföretag	Unionen och akademikerförbunden	KFO	Privat tjänstemän	TCO och SACO	Variabel 4
67	Visita tjänstemannaavtal	Unionen	Visita	Privat tjänstemän	TCO	Variabel 4
68	Hushållningsällskapsavtalet	Naturvetarna, unionen, Sveriges veterinärförbund och ledarna	Skogsindustrierna	Privat tjänstemän	SACO, TCO och ledarna	Variabel 5
69	VVS-företagens tjänstemannaavtal	Unionen, Sveriges ingenjörer och ledarna	VVS-företagen	Privat tjänstemän	TCO, SACO och ledarna	Variabel 5
70	K-avtalet	SIF, SSR, CE jusek, vision, ledarna och Arkitekterna	Fastigo	Privat tjänstemän	TCO, SACO och ledarna	Variabel 6
71	Handelsanställda tjänstemän	Handels	KFO	Privat tjänstemän	LO	Variabel 7
72	Naturveternas tjänstemän	Naturvetarna, unionen och Sveriges ingenjörer	Skogsindustrierna	Privat tjänstemän	TCO och SACO	Variabel 9
73	Träindustri	Unionen, ledarna och Sveriges ingenjörer	Trä och möbel företagen	Privat tjänstemän	TCO, SACO och ledarna	Variabel 9
74	Frisöravtalet	Handels	Sveriges frisörer	Privat tjänstemän och butik	LO	Variabel 2

VAD SKILJER PROVANSTÄLLNING I GÄLLANDE RÄTT FRÅN PARTERNAS KOLLEKTIVAVTAL?

Författat av Björn Lundberg och Joakim Källén

Lunds universitet

75	SVEMEK	Metall, ledarna, Sveriges ingenjörer och unionen	Industriarbetsgivarna	Privat tjänstemän och industri	LO, TCO, SACO och ledarna	Samma som lag
76	Ideella och idéburna organisationer	Unionen, vision, fastighetsanställda och akademikerförbundet	Arbetsgivaralliansen	Privat tjänstemän och underhåll	LO, TCO och SACO	Samma som lag
77	Resturangavtalet	Hotell och restaurang	Visita	Resturang	LO	Variabel 2
78	Sågverksavtalet	GS	Skogsindustrierna	Skog	LO	Samma som lag
79	Bussbranschavtalet	Kommunal	Bussarbetsgivarna	Transport	LO	Samma som lag
80	Utstationerade transportarbetstagar	Svenska transportarbetarförbundet	Biltrafikens arbetsgivarförbundet	Transport	LO	Samma som lag
81	Bransch Spårtrafik	ST	Almega	Transport	TCO	Variabel 1
82	Spåravtalet	Trafik och järnväg, SEKO, Sveriges ingenjörer och ST	Almega	Transport	TCO och SACO	Variabel 1
83	Bransch Järnvägsinfrastruktur företag	ST	Almega	Transport	TCO	Variabel 2
84	Trafikavtalet	Vision, kommunal, unionen och förtecknade SACO-förbundet	KFS	Transport	LO, TCO och SACO	Variabel 6
85	SJ:s kollektivavtal	Seko m.fl	Almega	Transport och Offentlig tjänsteman	LO, TCO, SACO och ledarna	Samma som lag
86	Fastighetsarbetsavtalet	fastighetsförbundet	IDEA	Underhåll	LO	Samma som lag
87	F-avtalet	fastighetsförbundet	Fastigo	Underhåll	LO	Samma som lag
88	S-avtalet	Kommunal	Fastigo	Underhåll	LO	Samma som lag

VAD SKILJER PROVANSTÄLLNING I GÄLLANDE RÄTT FRÅN PARTERNAS KOLLEKTIVAVTAL?

Författat av Björn Lundberg och Joakim Källén

Lunds universitet

89	Arbetsgivaralliansens vårdavtal	Vårdförbundet, kommunal, vision, akademikerförbunden och Sveriges läkarförbund	Arbetsgivaralliansen	Vård	LO, TCO och SACO	Samma som lag
90	Kommunal djursjukvård	Kommunal	SLA	Vård	LO	Samma som lag
91	KFO hälso- och vårdavtal	Kommunal, Sveriges arbetsterapeuter, sjukgymnasternas RF, vårdförbundet och vision	KFO	Vård	LO, TCO, och SACO	Variabel 2
92	Tandvårdsavtalet	Unionen och SRAT	Almega	Vård	SACO och TCO	Variabel 2
93	Företagshälsoavtalet	Sjukgymnasterna, Vision och vårdförbundet.	Almega	Vård	TCO och SACO	Variabel 4
94	Gymavtalet	SRAT	Almega	Vård	SACO	Variabel 4
95	Bransch äldreomsorg	Kommunal, vision, vårdförbundet och fysioterapeuterna m.fl. SACO-förbund.	Almega	Vård	SACO , TCO och LO	Variabel 5
96	Läkaravtalet	Sveriges läkarförbund	SKL och PACTA	Vård	SACO	Variabel 7
97	KFS Vård- och omsorgsavtal	Vision, kommunal, vårdförbundet och förtecknade SACO-förbund	KFS	Vård och omsorg	LO, TCO och SACO	Samma som lag
98	Bransch Vård och behandlingsverksamhet samt omsorgsverksamhet	Kommunal, Vision, Fysioterapeuterna och vårdförbundet	Almega	Vård och omsorg	Saco, TCO och LO	Variabel 1
99	Apotekföretagsavtalet	Unionen, Sveriges ingenjörer, och Sveriges Farmaceuter	Almega	Vård och Privat tjänstemän	TCO och SACO	Samma som lag

VAD SKILJER PROVANSTÄLLNING I GÄLLANDE RÄTT FRÅN PARTERNAS KOLLEKTIVAVTAL?

Författat av Björn Lundberg och Joakim Källén

Lunds universitet

10.2 Appendix 2

Denna tabell är till som stöd för föregående tabell för att kunna systematisera avtal med samma avtalsbestämmelser. I första kolumnen behandlas ”samma som lag” och betydelsen av den bestämmelsen står under ”innebörd”. Det innebär att provanställningen får vara i högst sex månader, vill arbetsgivaren avbryta anställningen innan dess eller vill inte att anställningen skall bli en tillsvidareanställning krävs en uppsägningstid på 14 dagar. Antal är antalet avtal som avtalat likt den variabeln. Fackliga- och arbetsgivarorganisationer kolumnen sammanställer hur stort antal olika organisationer det finns under samma variabel. Under de nästa kolumnerna, ”huvudsakligt fackligt förbund/arbetsgivarförbund” handlar frågan istället om vilken aktör som är mest frekvent i variabeln. KFS har exempelvis 13 avtal av 38 under ”samma som lag” vilket motsvarar 93 % av samtliga KFS avtal.

Vidare under nästkommande variabler står förändringarna från lagen i fetstil för att enklare kunna se skillnaderna. Denna tabell ligger till grund för tabell 1 som är en vidare systematisering av materialet. Exempelvis är en ”extensiv förändring” variabel 13-20 vilka återfinns i detta material.

Variabel	Innebörd	Antal	Olika fackliga organisationer	Olika arbetsgivarorganisationer	Huvudsakligt fackligt förbund	Huvudsakligt arbetsgivarförbund
Samma som lag	Max sex månader. Vill AG avbryta i förtid, 14 dagar uppsägningstid. Underrättelse senast 14 dagar innan övergång.	38	36	16	LO, 29 vilket motsvarar 53 % av LO:s avtal. Huvudsakligen kommunal med 18 stycken vilket motsvarar 60 % av kommunals avtal	KFS, 13 vilket motsvarar 93 % av KFS avtal
1	Max sex månader. En månad ömsesidig uppsägningstid. Underrättelse	6	10	3	TCO, 4. Huvudsakligen ST statsförvaltningens tjänstemän, 3 stycken vilket	Almega, 4 vilket motsvarar 19 % av Almedgas avtal

VAD SKILJER PROVANSTÄLLNING I GÄLLANDE RÄTT FRÅN PARTERNAS KOLLEKTIVAVTAL?

Författat av Björn Lundberg och Joakim Källén

Lunds universitet

	senast 14 dagar innan övergång.				motsvarar 43 % av ST:s avtal	
2	Max sex månader. 14 dagar ömsesidig uppsägningstid. Underrättelse senast 14 dagar innan övergång.	10	14	7	LO, 8. Huvudsakligen kommunal med 5 stycken vilket motsvarar 17 % av kommunals avtal.	Almega, 4 vilket motsvarar 24 % av Almegas avtal.
3	Max sex månader. Vill AG avbryta i förtid, 14 dagar uppsägningstid. Underrättelse senast 14 dagar innan övergång. Aldrig acceptabelt när AT haft likartat jobb, dessutom får AG endast tillämpa PA när syftet är en tillsvidare anställning. AG skall också påkalla förhandling	1	1	1	LO, 1. Byggnads med ett avtal vilket motsvarar 50 % av byggnads avtal.	Sveriges byggindustrier, 1. Vilket motsvarar 100 % av byggindustriernas avtal.
4	Max sex månader. Vill AG avbryta i förtid, 14 dagar uppsägningstid. Underrättelse senast 14 dagar innan övergång. Endast när det finns ett behov av prövning.	9	22	5	TCO, 6. Huvudsakligen Unionen, 6 stycken vilket motsvarar 20 % av Unionens avtal	Almega, 6 vilket motsvarar 36 % av Almegas avtal.
5	Max sex månader. Vill AG avbryta i förtid, 14 dagar uppsägningstid. Underrättelse senast 14 dagar innan övergång. Endast när AT är oprövad, långtidsarbetslös, handikappad eller	4	15	3	TCO, 4. Huvudsakligen Unionen, 2 stycken vilket motsvarar 7 % av Unionens avtal	Almega, 2 vilket motsvara 12 % av Almegas avtal.

VAD SKILJER PROVANSTÄLLNING I GÄLLANDE RÄTT FRÅN PARTERNAS KOLLEKTIVAVTAL?

Författat av Björn Lundberg och Joakim Källén

Lunds universitet

	andra särskilda skäl.					
6	Max sex månader. Vill AG avbryta i förtid, 14 dagar uppsägningstid. Underrättelse senast 14 dagar innan övergång. Krav på facklig förhandling först.	2	18	2	TCO och Saco, 2. Huvudsakligen vision, civilekonomerna, arkitekterna och SSR, 2. Vilket motsvarar 8 % av visions avtal	Fastigo och KFS, 1 vardera. Vilket motsvarar 33 % av fastigos avtal.
7	Max sex månader. Vill AG avbryta i förtid, 14 dagar uppsägningstid. Underrättelse senast 14 dagar innan övergång. Krav på facklig förhandling först. Endast när AT är oprövad eller det föreligger särskilda skäl.	2	2	3	Saco och LO, 1. Huvudsakligen Sveriges läkare och handels, 1. Vilket motsvarar 50 % av Sveriges läkares avtal.	SKL, pacta och KFO, 1. Vilket motsvarar 50 % av pactas avtal.
8	Max sex månader. Vill AG avbryta i förtid, en månad ömsesidig uppsägningstid. Underrättelse senast 14 dagar innan övergång. Krav på facklig förhandling. Endast när AT är oprövad eller det föreligger särskilda skäl.	1	16	1	TCO, LO och sacco, 1. Huvudsakligen kyrkans akademikerförbundet, 1. Vilket motsvarar 100 % av dess avtal.	Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation, 1. Vilket motsvarar 100 % av kyrkans avtal.
9	Max sex månader. En månad ömsesidig uppsägningstid. Underrättelse senast 14 dagar innan övergång. Endast när AT är oprövad eller det	4	6	3	LO och SACO, 4. Huvudsakligen akademikeralliansen, 2. Vilket motsvarar 100 % av dess avtal.	SKL, 2. Vilket motsvarar 50 % av SKLs avtal.

VAD SKILJER PROVANSTÄLLNING I GÄLLANDE RÄTT FRÅN PARTERNAS KOLLEKTIVAVTAL?

Författat av Björn Lundberg och Joakim Källén

Lunds universitet

	föreligger särskilda skäl.					
10	Max sex månader. Vill AG avbryta i förtid, en månad ömsesidig uppsägningstid. Underrättelse senast 14 dagar innan övergång. AG får endast tillämpa PA när syftet är en tillsvidare anställning.	1	1	1	TCO, 1. Huvudsakligen journalistförbundet, 1. Vilket motsvarar 100 % av dess avtal.	Almega, 1. Vilket motsvarar 6 % av Almegas avtal.
11	Max sex månader. Vill AG avbryta i förtid, 14 dagar uppsägningstid. Underrättelse senast 14 dagar innan övergång. Istället för tillsvidareanställning övergår anställning till en visstidsanställning.	1	2	1	SACO, 1. Huvudsakligen officersförbundet, 1. Vilket motsvarar 50 % av dess avtal.	Arbetsgivarverket, 1. Vilket motsvarar 33 % av dess avtal.
12	Max sex månader. Vill AG avbryta i förtid, en månad ömsesidig uppsägningstid. Underrättelse senast 14 dagar innan övergång. AG får endast tillämpa PA när syftet är att pröva AT.	2	16	7	TCO och Saco, 2. Huvudsakligen Unionen, 2. Vilket motsvarar 7 % av visionsavtal	VVS-företagarna, 1. Vilket motsvarar 50 % av dess avtal.
13	Max åtta månader. Vill AG avbryta i förtid, 14 dagar uppsägningstid. Underrättelse senast 14 dagar innan övergång. AG får endast tillämpa PA när syftet är att	1	1	1	LO, 1. Handels med ett avtal vilket motsvarar 13 % av byggnadsavtal.	KFO, 1. Vilket motsvarar 14 % av KFOs avtal.

VAD SKILJER PROVANSTÄLLNING I GÄLLANDE RÄTT FRÅN PARTERNAS KOLLEKTIVAVTAL?

Författat av Björn Lundberg och Joakim Källén

Lunds universitet

	pröva AT. Facket skall underrättas.					
14	Ett spelår provanställning vilket sträcker sig från 1 juli till 30 juni. Vill AG avbryta i förtid, 14 dagar uppsägningstid. Underrättelse senast två månader innan övergången. Möjlighet till ett års förlängning efter förhandling.	1	1	2	LO, 1. Huvudsakligen musikerförbundet, 1. Vilket motsvarar 100 % av musikernas avtal.	Symf och scenkonst, 1. Vilket motsvarar 50 % av scenkonst avtal.
15	Max sex månader. I särskilda fall godtas ett år. Vill AG avbryta i förtid, 14 dagar uppsägningstid. Underrättelse senast tre månader innan övergången för AG. En månad för AT.	2	17	1	Lärarnas samverkansråd, 2. Vilket motsvarar 29 % av lärarnas avtal.	Arbetsgivaralliansen, 2. Vilket motsvarar 40 % av alliansens avtal.
16	Max sex månader. Vill AG avbryta i förtid, 14 dagar uppsägningstid. Underrättelse senast 14 dagar innan övergång. Vid behov är det möjligt att förlänga PA i ytterligare sex månader.	1	3	1	TCO, Saco och ledarna, 1. Huvudsakligen Sveriges ingenjörer med 1. Vilket motsvarar 4 % av dess avtal.	Gruvornas arbetsgivarförbundet, 1. Vilket motsvarar 100 % av dess avtal.
17	Max sex månader för tjänstemän, men möjligt i ett år för verksamhetsledare . Vill AG avbryta i förtid, 14 dagar uppsägningstid. Underrättelse	1	1	1	TCO, 1. Huvudsakligen lantbrukstjänstemannaförbundet, 1. Vilket motsvarar 100 % av dess avtal.	Studieförbundet, 1. Vilket motsvarar 100 % av dess avtal.

VAD SKILJER PROVANSTÄLLNING I GÄLLANDE RÄTT FRÅN PARTERNAS KOLLEKTIVAVTAL?

Författat av Björn Lundberg och Joakim Källén

Lunds universitet

	senast 14 dagar innan övergång.					
18	Max ett år. En månad ömsesidig uppsägningstid. Underrättelse senast 14 dagar innan övergång. AG får vid särskilda skäl förlänga PA ytterligare ett år ifall parterna samtycker.	3	4	1	Saco, 2. Huvudsakligen civilekonomerna, 2. Vilket motsvarar 18 % av dess avtal.	Bankinstitutets arbetsgivarorganisation, 3. Vilket motsvarar 100 % av dess avtal.
19	Max sex månader. Vill AG avbryta i förtid, 14 dagar uppsägningstid. Underrättelse senast 14 dagar innan övergång. Vid behov är det möjligt att förlänga PA i ytterligare sex månader. Krav på fackligt godkännande för förlängning.	2	3	2	Saco, TCO och ledarna, 2. Huvudsakligen ledarna, 2. Vilket motsvarar 8 % av dess avtal.	Byggnadsämnesförbunden, 1. Vilket motsvarar 50 % av dess avtal.
20	Max sex månader. I särskilda fall godtas ett år. Vill AG avbryta i förtid, tre månader uppsägningstid. Underrättelse senast 14 dagar innan övergång. Krav på facklig förhandling.	1	3	1	TCO, Saco och ledarna, 1. Huvudsakligen Sveriges ingenjörer med 1. Vilket motsvarar 4 % av dess avtal.	TEKO, 1. Vilket motsvarar 50 % av dess avtal.
21	Max tre månader. Vill AG avbryta i förtid, 14 dagar uppsägningstid. Underrättelse senast 14 dagar innan övergång. Aldrig acceptabelt när AT haft likartat	1	1	1	LO, 1. Målarförbundet, 1. Vilket motsvarar 100 % av dess avtal.	Måleriföretagen, 1. Vilket motsvarar 100 % av dess avtal.

VAD SKILJER PROVANSTÄLLNING I GÄLLANDE RÄTT FRÅN PARTERNAS KOLLEKTIVAVTAL?

Författat av Björn Lundberg och Joakim Källén

Lunds universitet

	jobb, dessutom får AG endast tillämpa PA när syftet är en tillsvidare anställning. Gäller dock endast anställda målare, annars LAS.					
22	Helt avtalat bort provanställning. Visstidsanställning i 1-18 månader, särskilda skäl för mindre än en månad och vid förhandling kan anställningen överstiga 18 månader.	1	3	1	TCO, Saco och ledarna, 1. Huvudsakligen Sveriges ingenjörer med 1. Vilket motsvarar 4 % av dess avtal.	TEKO, 1. Vilket motsvarar 50 % av dess avtal.
23	Avtalat bort provanställning. Endast visstidsanställning gäller då parterna kan avtala om 1-6 månaders visstid med möjlighet till högst 12 månader samt kortare än 1 månad ifall parterna samtycker.	3	4	2	TCO och Saco, 2. Huvudsakligen Sveriges ingenjörer med 2. Vilket motsvarar 8 % av dess avtal.	Teknikföretagarna, 2. Vilket motsvarar 66 % av dess avtal.
24	Avtalat bort provanställning. Endast visstidsanställning gäller där parterna kan avtala om 1-12 månader visstidsanställning. Kortare än en månad kan ske när parterna samtycker.	1	1	1	LO, 1. Huvudsakligen IF metall, 1. Vilket motsvarar 25 % av dess avtal.	Teknikföretagarna, 1. Vilket motsvarar 33 % av dess avtal.