



På olika villkor

En rapport om åldersdiskriminering av unga människor i arbetslivet.

RAPPORT FRÅN
LSU – SVERIGES UNGDOMSORGANISATIONER

September 2007



LSU – Sveriges ungdomsorganisationer
/ The National Council of Swedish Youth Organisations

1. FÖRORD

Unga diskrimineras i arbetslivet medan facken tittar på. Istället för att mötas av tystnad borde unga människor kunna förvänta sig att regeringen och facken tar krafttag mot ungas diskriminering utifrån ålder i arbetslivet.

I nio av de tio kollektivavtal som ingår i vår undersökning om ungas diskriminering i arbetslivet har unga arbetstagare sämre villkor än äldre på grund av sin ålder. Unga får lägre lön, kortare semester och har genom arbetsrättslagstiftningen en otryggare anställning. Fem av tio avtal diskriminerar unga vad gäller lön och lika många vad gäller semesterdagar. Det är inte bara ojämlikt utan även direkt diskriminerande och olagligt, enligt ett sju år gammalt EU-direktiv. Regeringen har inte agerat tillräckligt och vi ser i skolminister Jan Björklunds uttalande tidigare i september att åldersdiskriminering tolkas som äldrediskriminering.

Vår undersökning visar att samtliga fackförbund känner till att diskriminering på grund av ålder är förbjudet, men att de trots det inte aktivt verkar för ungas rätt till likabehandling i arbetslivet. Vi ser att unga människors frihet från diskriminering utifrån ålder är lågt prioriterat hos fackförbund. Facken och sviker unga om de inte står upp för och försvarar unga arbetstagares rätt till frihet från diskriminering i arbetslivet.

LSU verkar för ett samhälle där alla deltar, alla röster hörs och diskriminering aldrig accepteras. Ungas rättighet och ansvar är att bidra med sin fulla potential, kreativitet och kraft i samhället. Fackens, arbets-givares och regeringens uppgift är att se och ge plats för unga människor som den resurs vi unga är.

LSU – Sveriges ungdomsorganisationers inspel i debatten är tydligt och klart – *Varför har unga, enbart på grund av sin ålder, lägre lön, sämre semestervillkor och sämre anställningstrygghet?* – och vi ser fram emot svar från både regering och arbetsmarknadens parter.

Hanna Hallin, Ordförande, LSU – Sveriges ungdomsorganisationer

2. INLEDANDE SAMMANFATTNING

Fackförbund i Sverige låter unga människor diskrimineras i arbetslivet på grund av ålder. Det visar den här undersökningen som LSU - Sveriges ungdomsorganisationer gjort. Nio av de tio fackförbund som vi jämfört har 2004-2007 förhandlat fram kollektivavtal där unga anställda på grund av ålder har sämre villkor än sina äldre kollegor vad gäller lön och semester. Unga har dessutom genom arbetsrättslagstiftningen en otryggare anställning. Att unga på grund av ålder får lägre lön, kortare semester och sämre anställningstrygghet är inte bara ojämlikt, det är också förbjudet enligt ett EU-direktiv som antogs för sju år sedan.

Det är för få som reagerar på de ojämlika villkor i arbetslivet som utgår från ålder och diskriminerar unga. Vi förväntar oss att fackförbunden ska stå upp för unga arbetstagares rätt till frihet från diskriminering i påverkansarbetet mot regeringen och i avtalsförhandlingar med arbetsgivare. Vi hoppas också att regeringen i den nya diskrimineringslagstiftningen tydligt uppmärksammar ungas och inte bara äldres diskriminering på grund av ålder.

Vår rapport granskar fackens roll i diskrimineringen av unga arbetstagare. Vi har tittat på kollektivavtal och haft samtal med chefsförhandlare på tio fackförbund fördelat lika inom LO och TCO. I hälften av avtalen får unga lägre lön för samma arbete, varav 80 procent är avtal slutna med LO-förbund. Hälften av avtalen ger också unga kortare semester än äldre, varav 60 procent är inom TCO-förbund. Rapporten visar att fackförbunden känner till att diskriminering utifrån ålder är förbjudet men att kunskapen om vad det innebär för ungas villkor är låg eller obefintlig.

Sverige ligger flera år efter övriga Europa vad gäller rätten till likabehandling i arbetslivet oavsett ålder. Europeiska Unionen, EU beslutade år 2000 att alla länder ska förbjuda diskriminering i arbetslivet på grund av ålder. Sverige är idag det enda land i EU som inte infört direktivet i lagstiftningen. Sverige har beviljats dispens i två omgångar, men sedan förra året har den gått ut. I Sverige har enskilda personer idag skydd mot diskriminering i arbetslivet på grund av ålder. Detta då EG-domstolen uttalat att nationell lagstiftning inte ska tillämpas om den strider mot förbudet om åldersdiskriminering.

Regeringen har länge undvikit frågan men förändringar i svensk diskrimineringslagstiftning är på gång till mars 2008 efter skriftliga hot från EU om rättegång. Om regeringen väljer att följa förslagen i utredningen om en sammanhållen diskrimineringslagstiftning från 2006 kommer åldersrelaterade semestervillkor i kollektivavtal och lönetrappor för 16-19-åringars minimilöner anses vara befogad särbehandling. Det innebär att fackförbund och arbetsgivare inte kommer anses diskriminera unga genom kollektivavtal som ger unga lägre lön för samma arbete och kortare semester. Även i fortsättningen kommer dessutom de regler i LAS som gäller t.ex. äldres företräde till återanställning att undantas från diskrimineringsförbudet.

Facken lyfter inte aktivt frågan om åldersdiskriminering av unga till debatt och tycks inte verka för att stärka unga arbetstagares kunskap om rätten till frihet från diskriminering på grund av ålder. Vår bedömning är att fackförbunden ser att unga missgynnas och diskrimineras i kollektivavtalen, men väljer att inte lyfta detta i förhandlingarna av rädsla att försämra villkoren för alla arbetstagare.

Unga sviks dubbelt. Dels av regeringen som kan tänka sig bevara stora delar av den särreglering som diskriminerar unga i arbetslivet. Dels sviks unga av fackförbunden som inte står upp för och försvarar unga arbetstagares rätt gentemot regering och arbetsgivare till frihet från diskriminering i arbetslivet.

LSU vill med den här rapporten lyfta debatten om diskriminering utifrån ålder i Sverige. Vi välkomnar en ny diskrimineringslagstiftning i Sverige som förbjuder åldersdiskriminering i arbetslivet. Vi vill visa att åldersdiskriminering inte bara handlar om äldre, som skolminister Jan Björklund antydde i början av september, utan även om yngre. Vår gissning är att debatten bara har börjat!

3. INLEDNING

Vissa påstår att Sverige är världens mest ålderssegregerade land. När ett förbud mot åldersdiskriminering finns är det aktuellt att se över hur segregeringen tar sig uttryck. Det är varken nytt eller ovanligt att människor behandlas olika utifrån individens ålder. Vi får i media framförallt höra om äldre människors svårigheter i arbetslivet och på arbetsmarknaden. Åldersdiskriminering uppfattas ofta felaktigt som synonymt med äldrediskriminering.

Arbetslösheten bland unga människor i Sverige är i jämförelse mycket hög. Enligt Eurostat och ILO:s sätt att räkna har endast tre länder inom EU ett högre snitt. Sveriges höga ungdomsarbetslöshet leder till förslag på att särskilja unga i arbetslagstiftningen. Dessa regleringar kan i sig vara diskriminerande. Samtidigt ger lagstiftning och kollektivavtal i Sverige ett starkare skydd för den äldre arbetskraften jämfört med andra länder. Docent i rättsvetenskap Susanne Fransson vid Göteborgs universitet undrar varför svenska ungdomar ännu inte protesterat som de gjorde i Paris under 2006. Unga i Sverige har nämligen ännu starkare motiv, anser Fransson.¹

LSU – Sveriges ungdomsorganisationer vill bidra till att öka kunskapen om hur diskriminering av unga människor på grund av ålder ser ut i arbetslivet. Resultatet i den här rapporten visar tydligt att en stor osäkerhet råder om vad förbudet mot åldersdiskriminering får för konsekvenser och hur det ska genomföras. Politiker, jurister, fackförbund och arbetsgivare är tysta i debatten medan unga fortsätter att dagligen missgynnas och diskrimineras i arbetslivet.

3.1 Fackens bild av sina egna insatser

Enligt LO:s rapport "Ungdomar och facket" från augusti 2007 är unga människor medlemmar av facket i lägre grad än äldre människor. Andelen medlemmar bland 16-24 åringar som arbetar har de senaste femton åren sjunkit från 75 till 50 procent. I åldern 30-64 år är andelen arbetstagare som är medlemmar 84 procent. LO:s rapport visar att tre av fyra unga människor i åldern 16-19 år med förvärvsarbete har en visstidsanställning. Kollektivavtal ingås mellan fackförbund som företräder sina medlemmars intressen och arbetsgivarorganisationer. Att kollektivavtalen utgår från fast anställning kan förklara varför varannan ung inte ser facket som ett självklart stöd i arbetslivet.

Den av unga oftast angivna orsaken till att inte vara medlem i facket är dock osäkerhet om nyttan av ett medlemskap. Unga arbetstagare tvekar huruvida facket driver deras intressen gentemot arbetsgivare eller regeringen. Fackförbundens tystnad om ungas dåliga avtalsvillkor i debatten om åldersdiskriminering ger vatten på kvarnen.

¹ Fransson, Susanne. Åldersdiskriminering – från Mangold till Paris, Ungas framtidsvägar, Agora, 2007

”Hos oss har diskussionen handlat om de äldre, aldrig om de yngre. Äldre har mer att säga till om och mer möjlighet att påverka genom sina positioner”, konstaterar John Haataja på Handelsanställdas förbund. Fackförbundens val att inte prioritera frågan signalerar att unga förväntas vara tacksamma att de överhuvudtaget har ett jobb och acceptera att deras arbetsinsats värderas lägre, att deras behov av trygghet är mindre viktig samt att de bör arbeta fler dagar per år än sina äldre kollegor.

3.2 Rapportens avsändare och underlag

LSU – Sveriges ungdomsorganisationer är ett partipolitiskt och religiöst obundet samarbetsorgan för 90 nationella oberoende ungdomsorganisationer i Sverige som tillsammans samlar 700 000 medlemmar. LSU har i den här rapporten gjort en undersökning om åldersdiskriminering i arbetslivet. Rapporten tittar på lön, semester och anställningstrygghet i kollektivavtal och svensk arbetsrättslagstiftning.

LSU har undersökt fem förbund inom TCO med hög andel studerandemedlemmar samt fem förbund i LO som organiserar yrkeskategorier vanliga hos unga². LSU har i undersökningen tittat på kollektivavtal som dessa förbund tecknat mellan 2004-2007 samt kontaktat förbundens chefsförhandlare eller motsvarande för att höra om och hur de uppmärksammat åldersdiskriminering i avtalsförhandlingarna och i övrigt.

Resultatet i den här rapporten visar att unga diskrimineras direkt eller indirekt i kollektivavtal och i svensk arbetsrätt. I arbetslivet utgår både lagregler och bestämmelser i kollektivavtal många gånger från att en viss förmån kommer endast den till godo som uppnått en viss ålder eller varit anställd längst. Undersökningen visar också att facket saknar kunskap och beredskap för att säkerställa likabehandling av unga i arbetslivet.

3.3 Begreppsförklaring

En bred definition av diskriminering är att det i en specifik situation görs åtskillnad mellan olika människor, inte på grund av meriter eller kvalitéer utan på grund av egenskaper den diskriminerade inte anses kunna påverka. Åldersdiskriminering betyder att en person behandlats sämre än en annan person i samma situation på grund av sin ålder. I juridisk mening innebär direkt diskriminering att ålder är avgörande för att en person missgynnas jämfört med en annan. Indirekt diskriminering är när en person drabbas negativt av en bestämmelse som synes neutral men som i praktiken drabbar vissa personer hårdare.

² Följande fackförbund har ingått: Sif, ST, HTF, Lärarförbundet, Vårdförbundet, Handels, Byggnads, Seko, HRF och Kommunal

4 UNDERSÖKNING AV REGLER OCH KOLLEKTIVAVTAL

Undersökningen omfattar kollektivavtal framförhandlade med arbetsgivarorganisationer av tio olika fackförbund, fördelat jämt över LO och TCO. I hälften av avtalen får unga lägre lön för samma arbete, varav 80 procent är avtal slutna med LO-förbund. Hälften av avtalen ger också unga kortare semester än äldre, varav 60 procent är inom TCO-förbund. Sif är det enda fackförbund i vars förhandlade kollektivavtal vi inte funnit något som pekar på ålder som avgörande parameter för lön eller semesterdagar.

Fackförbund	Åldersdiskriminering lön	Åldersdiskriminering semester
ST:s (TCO)		JA!
HTF (TCO)	JA!	
Läraryrskombundet (TCO)		JA!
Värdförbundet (TCO)		JA!
Sif (TCO)		
Svenska Byggnadsarbetareförbundet (LO)	JA!	
Kommunal (LO)		JA!
Handelsanställdas Förbund (LO)	JA!	JA!
Hotell och Restaurang Facket (LO)	JA!	
Seko – Facket för Service och Kommunikation (LO)	JA!	

4.1 Förbud mot åldersdiskriminering i EU

Så här ser det ut!

Av de fackförbund vi kontaktade är samtliga bekanta med EU:s beslut om förbud mot diskriminering på grund av ålder. Samtliga anger även att de följer arbetet med en ny svensk lag på området. Ett fåtal känner till att förbudet mot åldersdiskriminering redan idag står över gällande svensk diskrimineringslagstiftning.

Sverige är idag det enda land i EU som ännu inte infört ålder som en diskrimineringsgrund i nationell lagstiftning. EU antog år 2000 det så kallade arbetslivsdirektivet om likabehandling i arbetslivet³. Enligt direktivet förbjuds diskriminering på grund av ålder⁴. Direktivet gäller både direkt och indirekt diskriminering samt trakasserier och instruktioner om att diskriminera.

Medlemsstaterna i EU fick tre år på sig att införa direktivet i nationell lagstiftning och Sverige beviljades ytterligare tre års dispens. När tidsfristen gick ut i december 2006 fanns fortfarande ingen svensk lagstiftning om åldersdiskriminering. Enligt direktivet

³ (2000/78/EG)

⁴ Liksom diskriminering på grund av ras, etniskt ursprung, religion, övertygelse, funktionshinder och sexuell läggning.

är Sverige är skyldigt att se till att det finns avskräckande och proportionerliga sanktioner samt möjlighet för individen att hävda sin rätt om den blir diskriminerad på grund av ålder i arbetslivet.

EG-domstolen har uttalat att det egna landets lagar inte står över EG-rätten om de strider mot förbudet om åldersdiskriminering. EG-domstolen pekar på att ”principen om förbud mot diskriminering på grund av ålder ska anses vara en allmän rättsprincip i gemenskapsrätten”. Uttalandet gjordes i det så kallade Mangoldmålet⁵. I tysk lagstiftning var det tillåtet att anställa personer över 52 år tidsbegränsat, för att underlätta anställning av äldre. Werner Mangold stämde sin arbetsgivare inför tysk domstol och EG-domstolen valde att svara på tyska domstolens frågor i ett uttalande.

EG-domstolen bedömde att regeln inte var proportionerlig och att den därför diskriminerade utifrån ålder. Åtgärden står inte i proportion till syftet att främja äldres anställningsbarhet. I sitt uttalande fastslog EG-domstolen att nationella domstolar är ansvariga för att den allmänna rättsprincipen i EU om förbud mot diskriminering på grund av ålder säkerställs och därför ska låta bli att tillämpa bestämmelser som strider mot detta.

Domstolens uttalande innebär att både offentlig- och privatanställda redan idag kan stämma arbetsgivaren för diskriminering på grund av ålder. En enskild person kan också stämma Sverige inför EG-domstolen, om hon eller han tycker sig ha lidit en skada av att Sverige inte infört direktivet i tid. Under 2007 har EU-kommissionen skriftligen hotat Sverige med rättegång om lagstiftningen inte skrivs om så att den förbjuder åldersdiskriminering i arbetslivet.

”Om en medlem kontaktar oss och blivit diskriminerad på grund av sin ålder bedömer vi att det redan idag finns tillräcklig juridisk grund för att stämma en arbetsgivare för åldersdiskriminering. Något sådant fall har dock aldrig inträffat.” Ur intervju med Karin Ernfors, förbundsjurist på Lärarförbundet.

Enskilda personers skydd mot åldersdiskriminering gäller bland annat vid anställningsförfarande, egenföretagande, ett visst yrke, tillträde till yrkesutbildningar, villkor för anställningar och arbete, upphörande av en anställning, medlemskap i fackförening, arbetsgivarorganisationer och yrkesorganisationer. Att människor behandlas olika i arbetslivet på grund av ålder behöver inte alltid anses vara diskriminerande. Men undantagen måste vara ”nödvändiga och lämpliga” samt inskrivna i lag⁶.

4.2 Olika lön för lika jobb

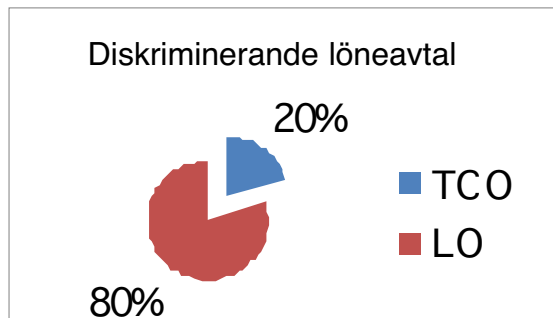
”Parterna anser att när du är ung och oprövad är du inte värd samma lön som en vuxen som ska försörja sig.” Ur intervju med John Haataja, chef för förhandlingsavdelningen på Handelsanställdas förbund.

⁵ EG-domstolen (C-144/04)

⁶ Fransson. 2007:224-5

”När jag ringde HTF, som ansluter medlemmar på min arbetsplats, berättade de att de haft lägre lägsta löner för unga människor i sina avtal sedan 70-talet. De motiverade diskrimineringen med att unga människor inte har samma behov av att försörja sig på sitt arbete då de ofta studerar.” Säger Gabriel Ehrling, 21 år gammal, anställd på Studieförbundet Vuxenskolan.

”Lönetrappan i vårt avtal följer vedertagen praxis på den svenska arbetsmarknaden. Den kan inte anses diskriminerande.” Ur intervju med Mats Hansson, enhetschef för verksamheten Hotell och restaurangfacket.



Hur de avtal som lönediskriminerar unga fördelar sig över LO och TCO.

Så här ser det ut!

Av de kollektivavtal vi granskat har fem av tio regler som ger unga människor som arbetar under avtalet lägre lön alternativt lägre lägsta lön för arbete i förhållande till sina äldre kollegor. Handelsanställdas förbund, Hotell- och restaurangfacket och HTF har såkallade lönetrappor. Hos Vårdförbundet, Sif och STF har vi inte hittat något att anmärka på vad gäller lönesättning och lägsta lön.

Lönesättningen i de kollektivavtal som ingår i undersökningen är antingen individuell, det vill säga utifrån individens erfarenhet och kompetens, eller utgår från en överenskommen minimilön med tillägg för branschvana och yrkeserfarenhet. Individuell lönesättning motiveras av bland annat SKTF med att äldre inte ska halka efter i löneutvecklingen. Vid individuell lönesättning blir det en fråga om fall till fall huruvida en individ missgynnats på grund av sin ålder och i praktiken svårt att styrka.

I majoriteten av LO-förbundens avtal som undersökts bestäms dock minimilönen utifrån en skala baserad på ålder. Byggnads har en lönetrappa för unga arbetstagare som saknar utbildning och tidigare erfarenhet medan Handels och Hotell och restaurangfacket tillämpar det konsekvent. Bland TCO:s fackförbund är det endast HTF som valt att i avtalet koppla lön till ålder.

År	2007	2008	2009
pers som senast 31 maj fyllt 20 år-	13 300	13 900	14 300
pers som senast 31 maj fyller lägst 24 år-	15 700	16 300	16 800

Ur HTF:s avtal med IDEA

LÖNETABELL – MINIMILÖNER För tiden 1 april 2007 - 31 mars 2008

Ålder A.	Månadslön B.	Timlön
16 år	10 667	64:26
17 år	11 077	66:73
18 år	14 959	90:11
19 år	15 279	92:04

Ur Handelsanställdas förbunds detaljhandelsavtal med Svensk Handel 2007-2010

Handelsanställdas förbund organiserar butikspersonal och lagerarbetare. Av Handels 163 000 medlemmar är mer än var fjärde ung. Handels har slutit avtal med Svensk Handel för detaljhandeln som omfattar de många unga människor med anställning i butik eller på lager. I avtalet står det att läsa att lägre ålder betyder lägre lön för samma kompetens och samma arbete.

Exempelvis så får en nyanställd tjej eller kille på 16 år i Handels detaljhandelsavtal 28 kronor lägre lön varje arbetad timme jämfört med dess två år äldre nyanställda och oerfarna kollega. I april 2007 var avtalad minimilön i detaljhandeln 15 279 kronor per månad för den över 19 år men bara 11 077 för en 17-åring. I samma avtal ökar minimilönen för 17 åringar med ett belopp (382 kr/månad) som är hälften av löneökningen för den över 19 år (784 kr/månad).

Arbetsgivaren kan motivera missgynnandet med att unga annars inte är attraktiva att anställa. Handels motiverar detta med att lönerna annars skulle vara ännu lägre för de yngre. I grunden handlar det om attityden gentemot unga, vilket avsnittets inledande citat vittnar om. Lönetrappan kan anses vara direkt diskriminerande, då ålder ensamt avgör minimilönen och en yngre person uppenbart missgynnas jämfört med en äldre. Detta att jämföra med modeller där kompetens eller erfarenhet avgör. Kommunal har valt att gå ifrån lönetrappan i kollektivavtalet. Konsekvensen av detta är enligt chefsförhandlare Lasse Thörn att lönen för unga i vissa fall har höjts och i andra fall har sänkts.

”Innan handlade det bara om summorna inte om vad arbetstagaren gör, därför ströks lönetrappan i avtalet. Du ska lönesättas på samma sätt om du gör samma jobb med samma kvalitet.” Ur intervju med Lasse Thörn, chefsförhandlare Svenska kommunalarbetsareförbundet

Vad som räknas som branschvana eller yrkeserfarenhet varierar också i avtalen och påverkar lönen olika för yngre och äldre. I Hotell- och restaurangfackets avtal räknas endast arbetslivserfarenhet inom yrket som gjorts efter fyllda 19 år. Det gör att en tjej

eller kille som arbetat som servitör i två år när hon eller han fyller 19 år inte anses ha någon yrkeserfarenhet. Därmed är hon eller han inte heller berättigad den högre lön som yrkeserfarenheten ger.

4.3 Unga har inte samma behov av anställningstrygghet

”Vad det gäller turordning baserat på anställningstid vid uppsägning följer vi bara lagstiftningen i LAS.” Så svarar majoriteten av de intervjuade chefsförhandlarna vad gäller ungas anställningstrygghet.

”Turordningsregeln i LAS, lagen om anställningsskydd, bygger i hög grad på anställningstid, sist in-först ut, och ålder, exempelvis bonusmånader. Juridiskt sett klassificeras anställningstid som särskiljandekriterium som indirekt diskriminering medan bonusmånader, en extra månad från 45 år, som direkt diskriminering.” Susanne Fransson, docent i rättsvetenskap, Göteborgs universitet⁷.

”Man kan ifrågasätta regler som säger att anställningsskyddet och en del förmåner utgår från en viss ålder.” Ur intervju med Ingemar Hamskär, chefsjurist TCO

Så ser det ut!

Samtliga kollektivavtal som undersökts hänvisar till nuvarande Lagen om anställningsskydd (LAS), som enligt utredningen om en sammanhållen diskrimineringslagstiftning riskerar att åldersdiskriminera. Delar av LAS, till exempel bonusmånader, togs bort den 1 juli 2007 med motiveringen att det diskriminerade utifrån ålder. I avtalen vi har undersökt hänvisas till LAS på så sätt att anställningstid avgör uppsägningstid.

Syftet med Lagen om anställningsskydd (LAS) är att skydda den äldre arbetskraften från utanförskap och diskriminering på arbetsmarknaden. I praktiken riskerar dock lagen att motverka åldersspridning på en arbetsplats. Ett syfte med EU-direktivet om likabehandling i arbetslivet är just ökad åldersmångfald och minskad ålderssegregering.

Ingemar Hamskär, chefsjurist på TCO, säger att TCO är positiva förbudet mot åldersdiskriminering. TCO har, i sitt remissyttrande en sammanhållen diskrimineringslagstiftning i Sverige, uttalat att det måste få finnas undantagsregler som gynnar såväl yngre som äldre, så länge skälen är sakliga.

För att svara på om anställningstid som ett kriterium för uppsägningstid eller turordning vid arbetsbrist och bonusmånader vid uppsägning i praktiken blir diskriminerande ska en så kallad proportionalitetsprövning göras. Det betyder att det ska granskas om det

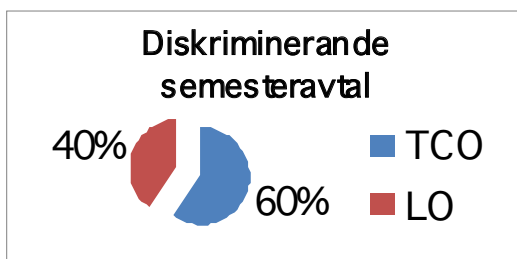
⁷ Fransson, Susanne. Åldersdiskriminering och unga, Ungas framtidsvägar, Agora, 2006

finns ett legitimt syfte med regeln och om gynnandet av äldre är nödvändigt för att uppnå syftet. Till dess att undantag lagstiftats i Sverige så är LAS indirekt åldersdiskriminerande.

4.4 Unga har inte samma behov av semester

”Yngre medlemmar kan uppleva det orättvist att äldre får längre semester. Men det finns psykologiska och medicinska orsaker till att det är så.” Ur intervju med Margareta Öberg, chefsförhandlare Vårdförbundet.

”Att semestern blir längre med åldern är en förhandlingslösning. Längre semester är ett sätt att premiera de som varit anställda en längre tid.” Ur intervju med Lasse Thörn, chefsförhandlare på Svenska kommunalarbetsförbundet.



Hur de avtal som semesterdiskriminerar unga fördelar sig över LO och TCO.

Så här ser det ut!

Av de kollektivavtal vi granskat har fem av tio regler som ger unga människor som arbetar under avtalet färre antal betalda semesterdagar än sina äldre kollegor. Hos Vårdförbundet, Lärarförbundet, Kommunalt, ST och Handels får unga färre antal semesterdagar än sina äldre kollegor. Hos Byggnads, HTF, Hotell- och restaurangfacket, Seko och Sif har vi inte hittat något att anmärka på med anledning av antal betalda semesterdagar.

25 semesterdagar t.o.m. det intjänandeår arbetstagaren fyller 39 år

31 semesterdagar fr.o.m. det intjänandeår arbetstagaren fyller 40 år

32 semesterdagar fr.o.m. det intjänandeår arbetstagaren fyller 50 år

Ur Vårdförbundet, SKTF, Kommunals Branschavtal med Arbetsgivaralliansen 2006-2007

Semesterlagen ger alla anställda rätt till 25 dagars betald semester årligen. Inom många kollektivavtal ökar antalet semesterdagar med arbetstagarens ålder, som i exemplet ovan. I fackförbundet ST:s kollektivavtal Alfa ökar semestern från 28 dagar när du är 29 år till 31 dagar den dagen du fyller 30 år och 35 dagar när du fyller 40 år.

Exempelvis så kan antalet semesterdagar skilja på upp till en vecka dagar mellan två kollegor med samma tjänst där den yngre, t.ex. en småbarnsförälder, har fyra dagar kortare semester än sin äldre kollega. ”Vad är det legitima syftet med ett sådant kollektivavtal? Behöver den äldre kollegan mer dagar för att återhämta sig?”, undrar Susanne Fransson⁸. Ingemar Hamskär, chefsjurist på TCO, tycker att det är tveksamt om semesteravtal som tar hänsyn till ålder är diskriminerande. Om äldre kan orka med arbetslivet längre tack vare fler semesterveckor är det ett sakligt skäl, anser han. I det får Ingemar Hamskär får medhåll från Landsorganisationen, LO.

”Det är rimligt att äldre ska få mer semester än yngre för att kunna arbeta längre upp i åldrarna. Det finns enligt min mening möjlighet att göra vida undantag från direktivet, med hänvisning till sysselsättningsfrämjande åtgärder.” Ur intervju med Jenny Lindblad, utredare i jämställdhetsfrågor, LO

Antagandet att unga har mindre behov av återhämtning än äldre är inte nödvändigtvis sant. Enligt det uttalande som EG-domstolen gjorde i det ovan citerade Mangoldmålet är inte heller anställningsbarhet per automatik att anse som ett legitimt syfte för en särreglering som diskriminerar unga.

Ofta synes regleringen snarare bero på, som Lasse Thörn nämner ovan, ett begränsat löneutrymme som kompenseras med semesterdagar. Och det är inte vid en domstolsprövning att anse som ett legitimt syfte för särbehandlingen eller som en proportionerlig åtgärd. I gällande EU-direktiv anses det vara direkt diskriminerande och undantag från det måste lagstiftas om för att kunna hävdas.

4.5 En ny diskrimineringslagstiftning i Sverige

I utredningen om en sammanhållen diskrimineringslagstiftning⁹ står det att läsa:

Ibland är hänsynstagandet till ålder direkt, t.ex. när det i ett kollektivavtal stadgas att den som fyllt 40 år har fler semesterdagar än den som är 39. Ibland är hänsynstagandet indirekt. När anställningstid har betydelse t.ex. för turordningen vid uppsägning på grund av arbetsbrist är den praktiska innebörden ofta att en äldre arbetstagarare har företräde framför en yngre även om en direkt referens till arbetstagararnas levnadsålder inte görs.

I Sverige har enskilda personer idag skydd mot diskriminering i arbetslivet på grund av ålder genom EG-domstolens uttalande om att nationella domstolar inte ska tillämpa det egna landets lagar om de strider mot den allmänna rättsprincipen om likabehandling i arbetslivet, vilket inkluderar förbudet om åldersdiskriminering.

⁸ Fransson, Susanne. Åldersdiskriminering och unga, Ungas framtidsvägar, Agora, 2006

⁹ SOU 2006:22, sidan 330f

Regeringen har länge undvikit frågan men förslag till förändringar i svensk diskrimineringslagstiftning är på gång enligt Integrations- och jämställdhetsdepartementet som ansvarar för frågan. EU har enligt Lennart Rohdin på Integrations- och jämställdhetsdepartementet skriftligen hotat Sverige med rättegång om ett förslag på en ny diskrimineringslagstiftning, som innefattar direktivet om likabehandling i arbetslivet oavsett ålder, inte har lagts fram senast i mars 2008.

I utredningen om en ny sammanhållen diskrimineringslagstiftning föreslås ett undantag i den kommande diskrimineringslagen som tillåter att unga på grund av sin ålder fortsatt har sämre villkor än äldre i arbetslivet vad gäller lön och semester. Regeringen har rätt att lagstifta undantag från EU-förbudet att åldersdiskriminera, men undantagen ska anses nödvändiga och regeln proportionerlig till sitt syfte.

Om regeringen följer förslagen i utredningen om en sammanhållen diskrimineringslagstiftning kommer åldersrelaterade semestervillkor i kollektivavtal och lönetrappor för 16-19-åringars minimilöner anses vara befogad särbehandling. Det innebär att fackförbund och arbetsgivare inte kommer anses diskriminera unga genom kollektivavtal som ger unga lägre lön för samma arbete och kortare semester. Utredningen föreslår även att de regler i LAS som gäller äldres företräde till återanställning ska undantas från åldersdiskrimineringsförbudet.

Unga sviks dubbelt. Dels av regeringen som med Jan Björklunds uttalande tycks fokusera på diskriminering av äldre och bevara stora delar av den särreglering som diskriminerar unga i arbetslivet. Dels sviks unga av fackförbunden som inte står upp för och försvarar unga arbetstagares rätt gentemot regering och arbetsgivare till frihet från diskriminering i arbetslivet.

5 REFERENSER

DET HÄR HAR VI LÄST

- Utredning om en ny sammanhållen diskrimineringslagstiftning (SOU 2006-22)
- TCO:s yttrande över SOU 2006-22 (Dnr 06-0059), 060926
- EU-direktivet om likabehandling i arbetslivet, (2000/78/EG)
- EG-domstolens uttalande i Mangoldmålet (C-144/04)
- Röster om facket och jobben rapport 5, Ungdomarna och facket, LO, 070816
- Åldersdiskriminering – från Mangold till Paris, Susanne Fransson, ur forskarantologin Ungas framtidsvägar, Agoras årsbok 2006, Agora, 2007

DESSA AVTAL HAR VI TITTAT PÅ

- Detaljhandeln 2007-2010. Avtal mellan Svenska handel och Handelsanställdas förbund
- HÖK 07, Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor. Sveriges kommuner och landsting och Pacta samt Svenska kommunalarbetsförbundet
- ÖLA 06. Överenskommelse om lön och anställningsvillkor mellan Pacta och Facket för service och kommunikation (SEKO)
- Kollektivavtal avseende restauranger och personalrestauranger, cafeterior mm. Avtal mellan Hotell- och restaurangfacket och Svensk handel.
- Teknikavtalet 2004-2007. Avtal mellan Teknikföretagen och Sif
- Avtalsuppgörelse 2007-2010 mellan Sveriges byggindustrier och Byggnadsanställdas förbund.
- HTF:s avtal med IDEA
- ST ALFA
- Vårdförbundet, Kommunal, SKTF Branschavtal vård och omsorg med Arbetsgivaralliansen 2006-2007
- Vårdförbundet Allmänna bestämmelser 05

DESSA HAR VI PRATAT MED

Fackförbunden

- John Haataja, chefsförhandlare, Handelsanställdas förbund
- Lasse Thörn, chefsförhandlare, Svenska Kommunalarbetsförbundet
- Margareta Öberg, chefsförhandlare, Vårdförbundet
- Mats Hansson, enhetschef för verksamhet, Hotell- och restaurangfacket
- Freddi Åkerblom, ombudsman, Byggnadsanställdas förbund
- Tomas Oskarsson, enhetschef för förhandlings- och utvecklingsenheten, HTF
- Mattias Landgren, chefsjurist, HTF
- Karin Ernfors, förbundsjurist, Lärarförbundet
- Johan Tengblad, förhandlingschef, ST
- Leif Almén, ombudsman, Byggnadsanställdas förbund

Övriga

- Jenny Lindblad, utredare i jämställdhetsfrågor, LO
- Ingemar Hamskär, chefsjurist TCO
- Lennart Rohdin, sakkunnig, Integrations- och jämställdhetsdepartementet
- Susanne Fransson, docent i rättsvetenskap, Handelshögskolan, Göteborgs universitet