

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Ärende: Avtal om arbete i etableringsjobb

Parter: Svenskt Näringsliv
LO

För Svenskt

Näringsliv: Mattias Dahl, Beata Hammarskiöld, Jonas Stenmo och Bengt Johansson

För LO: Torbjörn Johansson, Tommy Andersson, Torbjörn Hållö och Dan Holke

Ovanstående parter benämns nedan gemensamt för "Parterna"

Bakgrund

§ 1

Etableringsjobb är en arbetsmarknadspolitisk modell som innebär att den anställde med etableringsjobb erhåller en på förhand fastställd ersättning från arbetsgivaren och sedan beviljas statlig etableringsersättning som utbetalas direkt till den enskilde arbetstagaren.

Svenskt Näringsliv och LO slöt den 21 november 2017 en förhandlingsuppgörelse om etableringsjobb. Uppgårelsen innehöll dels en principöverenskommelse om etableringsjobb, dels en tvistelösningsordning. Parterna var vidare överens om att inleda förhandlingar med regeringen i syfte att få till stånd de regelförändringar som krävdes för att Parterna slutligt skulle kunna träffa Avtal om arbete i etableringsjobb.

När förhandlingsuppgörelsen om etableringsjobb slöts år 2017 och avsiktsförklaringen med regeringen undertecknades år 2018 var det primära syftet att underlätta för nyanlända att etablera sig på arbetsmarknaden. Antalet nyanlända i etableringsprogrammen är idag väsentligt färre, men i stället har antalet långtidsarbetslösa ökat kraftigt. Även om problembilden på arbetsmarknaden har förskjutits så är syftet med etableringsjobben fortsatt att arbetstagaren ska ges möjlighet att under längre tid skaffa kunskaper och erfarenheter, och att anställningen som huvudregel ska leda till tillsvidareanställning på heltid hos arbetsgivaren.

Parterna konstaterar att regeringen har inhämtat förhandsavgörande från Europeiska kommissionen att den statliga ersättningen till de anställda med etableringsjobb inte strider mot EU:s statsstödsregler (Beslut den 16 maj 2022 i ärende SA.100209 (2022/N)). Vidare konstaterar Parterna att regeringen den 7 juni 2022 har utfärdat Förordning (2022:807) om statlig ersättning för arbete i etableringsjobb.

Avtal om arbete i etableringsjobb

§ 2

Parterna är överens om Avtal om arbete i etableringsjobb, Avtalet, enligt bilaga 1.

§ 3

Det antecknas att Parterna är medvetna om att en reguljär anställning som gäller tills vidare på flera avtalsområden inom Bygg- och Installationssektorn ska föregås av en lärlingsanställning eller motsvarande i enlighet med de avtal som gäller mellan arbetsgivarparter och arbetstagarparter inom sektorn. Det ska gälla även för anställda med etableringsjobb på det sättet att en etableringsanställd som varit anställd i 2 år därefter kan anställas på en lärlingsanställning eller motsvarande, under förutsättning att lärlingsanställning eller motsvarande gäller för ifrågavarande arbetsuppgifter enligt aktuellt kollektivavtal. Det ankommer på respektive parter eller på de yrkesnämnder som existerar på avtalsområdena, att i förekommande fall avgöra hur tiden i etableringsjobb ska påverka den tid i lärlingsanställning eller motsvarande som ska föregå en reguljär anställning tills vidare.

§ 4

Vad gäller antagande av Avtalet på förbunds nivå ska följande gälla.

Antagande på förbunds nivå sker genom kollektivavtalshandling som anger vilka parterna är, vilket avtalsområde som berörs och att Avtalet antas dem emellan.

Avtalet kan på förbunds nivå bara antas i sin helhet. Parterna är överens om att det strider mot Avtalet att förbundsparter ställer krav på ändringar eller tillägg för antagande.

Förbundsparterna ska vid antagande av Avtalet ange referenslön till den lägsta lön som tillämpas enligt parternas riksavtal. Om riksavtalen innehåller olika lägstralöner beroende på yrkeserfarenhet och ålder ska dessa lägstralöner anges samt villkoren för dessa. På de avtalsområden där lägsta lön inte framgår av förbundsavtalen utan istället fastställs i lokala företagsavtal ska om inte annat överenskommes referenslönen anges till den lägsta lönenivån som följer av ett sådant lokalt företagsavtal inom avtalsområdet.

Antagandehandlingen ska av förbundsparterna ges in till Arbetsförmedlingen och till Parterna. Antagandehandlingen ska innehålla kontaktuppgifter till förbundsparterna och uppgift om referenslön/er inom avtalsområdet. Höjning av nivå på lägstralöner i samband med nya löneavtal ska inte beaktas.

För det fall Arbetsförmedlingen vid beslut om statlig ersättning tillämpat felaktig referenslön, utgör det aldrig ett kollektivavtalsbrott för vilket arbetsgivaren är ansvarig.

Uppräkning av belopp

§ 5

Den anställda med etableringsjobb får dels en lön direkt från arbetsgivaren, arbetsgivarens lönedel, dels en ersättning direkt från staten. Parternas avsikt är att såväl arbetsgivarens lönedel som den statliga ersättningen årligen ska räknas upp med samma procentsats som inkomstbasbeloppet, avrundat matematiskt till helt krontal.

När avsiktsförklaringen mellan regeringen, LO, Unionen och Svenskt Näringsliv undertecknades 2018 angavs att arbetsgivarens lönedel skulle uppgå till 8400 kr, inklusive sociala avgifter, i 2019 års löneläge samt att arbetstagarparten därutöver skulle få statlig ersättning direkt från staten. Parterna är överens om att gemensamt begära hos regeringen att såväl arbetsgivarens lönedel som den statliga ersättningen retroaktivt ska räknas upp med samma procentsats som inkomstbasbeloppet har räknats upp med under åren 2020-2022, avrundat matematiskt till helt krontal.

Parterna är även överens om att gemensamt hos regeringen begära att 8 och 14 §§ i förordningen (2022:807) om ersättning för arbete i etableringsjobb ändras på så sätt att arbetsgivarens lönedel, den statliga ersättningen, referenslönen och de olika intervallerna räknas upp med samma procentsats som inkomstbasbeloppet, avrundat matematiskt till helt krontal, med verkan även för pågående anställningar med etableringsjobb.

Svenska för invandrare (sfi)

§ 6

Parterna är överens om att det åligger de lokala parterna att verka för att utbildning i svenska för invandrare (sfi) tillhandahålls på arbetsplatserna alternativt i nära anslutning till arbetsplatserna på tider som delvis ligger på och delvis ligger utanför arbetstagarnas normala arbetstider.

Giltighetstid/upsägning

§ 7

Avtalet börjar gälla den 1 januari 2023, men kan först tillämpas efter att regeringen har genomfört ändringar i förordningen (2022:807) om statlig ersättning för arbete i etableringsjobb i enlighet med Parternas gemensamma krav på staten. Avtalet gäller till den 31 december 2027. Förbundspart kan tidigast säga upp Avtalet till upphörande 3 år efter att förbundspart antagit Avtalet. Vid sådan uppsägning gäller 3 månaders uppsägningstid.

Skulle Riksdag eller regering fatta beslut om författningsändringar eller på annat sätt väsentligt rubba parternas förutsättningar för Avtalet, kan Part därefter säga upp Avtalet med en månads uppsägningstid.

Avtal om inrättande av partssammansatt nämnd för prövning av vissa frågor kopplade till etableringsjobb

§ 8

Svenskt Näringsliv å ena sidan samt LO och Unionen å andra sidan är överens om att inrätta en partssammansatt nämnd för prövning av vissa frågor kopplade till etableringsjobb enligt [bilaga 2](#).

Vid protokollet

Bengt Johansson

Dan Holke

Justeras:

Stockholm tisdagen den 29 november 2022

Mattias Dahl
Svenskt Näringsliv

Torbjörn Johansson
LO

Beata Hammarskiöld
Svenskt Näringsliv

Tommy Andersson
LO

Avtal om arbete i etableringsjobb

Tidsbegränsad anställning

§ 1

Etableringsjobb är en tidsbegränsad anställning på heltid med avvikelse från 5 § anställningsskyddslagen (1982:80) och i förekommande fall kollektivavtalade anställningsformer på avtalsområdet som längst kan vara i två år. Med hänsyn till att syftet med etableringsjobb är att arbetstagaren ska ges möjlighet att under längre tid skaffa kunskaper och erfarenheter och att anställningen som huvudregel ska leda till tillsvidareanställning på heltid hos arbetsgivaren, bör en anställning för arbete i etableringsjobb som huvudregel vara två år.

Parterna är överens om att syftet med etableringsjobb inte är att skapa nya yrkesgrupper (yrken) på arbetsmarknaden.

Den anställde får inte stå under arbetsledning av annan än arbetsgivaren. Med arbetsgivaren avses även den som är anställd hos arbetsgivaren.

Villkor för etableringsjobb

§ 2

Etableringsjobb kan användas för nyanlända som beviljats uppehållstillstånd (tillfälligt eller permanent) inom de senaste 36 månaderna före dagen för ansökan om statlig ersättning. Etableringsjobb kan inte användas för personer som beviljats tillfälligt uppehållstillstånd till följd av regler om arbetskraftsinvandring.

Etableringsjobb kan även användas för personer som står långt från arbetsmarknaden. I de fallen krävs att personen vid beslutstillfället har fyllt 20 år är arbetslös och anmäld som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen och därutöver

- antingen har varit arbetslös, eller deltagit i ett arbetsmarknadspolitiskt program, på heltid under minst 24 av de 27 månaderna närmast före dagen för ansökan, eller
- är anvisad till det arbetsmarknadspolitiska programmet etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare enligt förordningen (2017:820) om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare.

En arbetsgivare som anställer någon för arbete i etableringsjobb måste vara medlem i någon arbetsgivarorganisation inom Svenskt Näringsliv och bunden av riksavtal med förbund inom LO.

§ 3

En arbetsgivare behöver ha stöd i ett bindande förbundsavtal för att kunna tillämpa etableringsjobb. Innan en arbetsgivare börjar tillämpa etableringsjobb ska det träffas en överenskommelse med den lokala arbetstagarorganisationen om att etableringsjobb får tillämpas i verksamheten.

De lokala parterna ska behandla de praktiska formerna för etableringsjobb inför att de ska börja tillämpas. Avtalet tillåter inte att det uppställs krav på andra löne- eller anställningsvillkor, eller krav som komplicerar eller försvårar etableringsjobb, än dem som följer av Avtalet.

Har förhandlingar mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen inte inletts inom 3 veckor efter det att arbetsgivaren påkallat lokal förhandling äger arbetsgivaren dock, om tidsutdräkten inte beror på arbetsgivaren, rätt att börja tillämpa etableringsjobb i sin verksamhet.

§ 4

Har en arbetsgivare vidtagit uppsägningar på grund av arbetsbrist får inte etableringsjobb användas på samma driftsenhet och avtalsområde förrän 12 månader efter det att uppsägningarna vidtogs. Till en tidsbegränsad anställning i etableringsjobb gäller inte företrädesrätt till återanställning.

Utan lokal överenskommelse får arbetsgivare inte på samma driftsenhet och avtalsområde säga upp arbetstagare på grund av arbetsbrist, utan att samtidigt genom underrättelse även avsluta alla anställningar med etableringsjobb. De lokala parterna ska dock i förhandlingar utvärdera om det i aktuell situation är lämpligt att avsluta etableringsjobb och i så fall försöka träffa överenskommelse i fråga om andelen anställningar med etableringsjobb som bör avslutas kontra andelen arbetstagare som bör sägas upp. De lokala parterna ska därvid beakta de olika ändamål som ligger till grund för etableringsjobb.

Med uppsägning på grund av arbetsbrist i andra stycket avses endast uppsägningar på grund av övertalighet. Andra stycket ovan ska tillämpas i situationer då arbetstagare tackat nej till omplacering till nytt arbete som bara innebär sänkt sysselsättningsgrad enligt 7 a § anställningsskyddslagen. Däremot berörs inte uppsägningar på grund av arbetsbrist som sker då någon tackat nej till ett omplaceringserbjudande enligt 7 § 2 stycket anställningsskyddslagen.

Lön och semester vid arbete i etableringsjobb

§ 5

Under anställning med etableringsjobb är lönen 6 392 kr i månaden i 2019 års löneläge, härfter benämnt arbetsgivarens lönedel.

Arbetsgivarens lönedel ska årligen räknas upp med samma procentsats som inkomstbasbeloppet, avrundat matematiskt till helt kronor. Denna bestämmelse gäller endast under förutsättning att regeringen ändrar i 8 § i förordningen (2022:807) om ersättning för arbete i etableringsjobb på sätt att sådan uppräknings blir tillåten.

Gällande förbundsvisa kollektivavtal, s.k. riksavtal, inom det avtalsområde där ett etableringsjobb sker ska tillämpas beträffande till exempel ersättningar, liksom lokala överenskommelser som träffats med stöd av riksavtalet, med undantag för bestämmelser om lön och lägsta löner.

Undantaget innebär t.ex. att en anställd med etableringsjobb inte omfattas av lönrevision eller av eventuella lokala överenskommelser om lönenivåer.

Om den etableringsanställda utför arbete på tid och sätt som berättigar till en ersättning enligt tillämpligt kollektivavtal som räknas ut med hjälp av divisorer ska arbetsgivarens lönedel adderas med den statliga ersättningen och summan läggas till grund för beräkningen. Samma sak gäller för t ex restidsersättning och beredskapsersättning.

§ 5 a

Anställda med etableringsjobb har rätt till semesterförmåner enligt semesterlagen (1977:480) med de avvikelser som framgår nedan. Dessa bestämmelser ersätter betalningsbestämmelserna i riksavtalet.

För de semesterdagar som arbetstagaren har rätt till enligt semesterlagen ska arbetsgivaren betala semesterlön även om arbetstagaren inte har tjänat in denna. Vid beräkning av semesterlön under anställning med etableringsjobb tillämpas en sammalöneregeln (arbetsgivarens lönedel) jämte ett semestertillägg om 0,43 procent per semesterdag.

Om en anställd med etableringsjobb vid anställningens upphörande har haft längre betald semester än vad vederbörande har tjänat in, ska inget avdrag göras på lön eller semesterersättning. Om en anställd i etableringsjobb vid anställningens upphörande har inestående semester ska semesterersättning på denna beräknas på arbetsgivarens lönedel enligt andra stycket ovan. Någon

avräkning eller kvittning av intjänad semester ska således inte ske vid utbetalning av semesterersättning eller om förklaring lämnats om att överföra semesterförmåner till en ny anställning.

Om en anställd efter anställning med etableringsjobb får fortsatt anställning hos arbetsgivaren och arbetsgivaren inte tillämpar sammanfallande intjänande- och semesterår gäller följande. Under förutsättning att semesterersättning inte redan har betalats ut på den anställdes begäran, ska semesterlönen i det semesterår som följer på anställningen beräknas enligt en procentregel om tolv procent på ett semesterunderlag inbegripet såväl arbetsgivarens lönedel som den statliga ersättningen från föregående tolv månadersperiod, för semesteråret därefter tillämpas riksavtalets bestämmelser. I det fall riksavtal med sammalöneregeln gäller tillämpas detta istället för procentregeln.

Anmärkning

Parterna konstaterar samtidigt att den statliga ersättningen utgår även under tid då den anställda i etableringsjobb uppbär semesterlön.

Ansökan om statlig ersättning för arbete i etableringsjobb

§ 6

Den enskilde ska, med bistånd av den tilltänkte arbetsgivaren, ansöka om statlig ersättning för arbete i etableringsjobb hos Arbetsförmedlingen.

Den tilltänkte arbetsgivaren ska till Arbetsförmedlingen ge in ett intyg benämnt arbetsgivarintyg i Förordningen (2022:807) om statlig ersättning i etableringsjobb.

Upplysningsvis framgår av 18 § i ovan nämnda förordning att följande uppgifter ska finnas med i arbetsgivarintyget:

1. namn och person- eller samordningsnummer på den person som ska anställas,
2. arbetsgivarens organisationsnummer och kontaktuppgifter,
3. en uppgift om tillämpligt centralt kollektivavtal om etableringsjobb inklusive kontaktuppgifter till de centrala kollektivavtalsparterna och i förekommande fall till den lokala arbetstagarorganisationen,
4. en uppgift om anställningens tillträdesdag och lön,
5. en försäkran om att arbetsgivaren gör löneutbetalningar elektroniskt,
6. en försäkran om att arbetsgivaren inte senare än 12 månader före den aktuella anställningen har sagt upp en eller flera anställda på grund av arbetsbrist inom det avtalsområde och på den driftsenhet där den anställda ska placeras,
7. ett åtagande från arbetsgivaren att omgående till Arbetsförmedlingen anmäla förändringar som kan påverka rätten till den statliga ersättningen eller ersättningens storlek, och
8. en bekräftelse av att arbetsgivaren är medveten om att denne kan bli betalningsskyldig för felaktigt utbetalt stöd.

Uppgifter om faktiska förhållanden ska lämnas på heder och samvete.

§ 7

Den tilltänkte arbetsgivaren ska genom e-post eller på annat lämpligt sätt skicka en kopia av arbetsgivarintyget till den enskilde arbetstagaren senast då det ges in till Arbetsförmedlingen. Arbetsgivaren ska senast vid samma tidpunkt skicka en kopia till både arbetsgivarförbundet och arbetstagarförbundet (lokalt och centralt) i det riksavtal där etableringsjobbet kommer att utföras.

Bindande avtal om etableringsjobb

§ 8

En anställning med etableringsjobb blir rättsligt bindande när anställningsavtal träffats och den enskilde fått rätt till statlig ersättning.

§ 9

Tid i etableringsjobb räknas som anställningstid enligt anställningsskyddslagen.

Avbrytande/avslutning av etableringsjobb

§ 10

En anställning med etableringsjobb får avbrytas i förtid.

En arbetsgivare som avser att ge en arbetstagare besked om att en anställning med etableringsjobb ska avbrytas i förväg ska underrätta arbetstagaren om detta minst tre veckor i förväg. Arbetsgivaren ska samtidigt med underrättelsen även varsla den lokala arbetstagarorganisationen.

Arbetstagaren och/eller arbetstagarens fackliga organisation har rätt till överläggning med arbetsgivaren om beskedet.

Om arbetsgivaren inte avser att ge en anställd med etableringsjobb fortsatt anställning efter avslutad sådan anställning ska arbetsgivaren ge arbetstagaren besked om detta senast 3 veckor före anställningstidens utgång. Arbetsgivaren ska samtidigt med beskedet även varsla den lokala arbetstagarorganisationen.

Om arbetsgivaren inte iakttagit underrättelsetiden som framgår av andra eller fjärde styckena ovan ska arbetsgivaren betala ett normerat skadestånd som motsvarar arbetsgivarens lönedel samt den statliga ersättningen för den tid som inte iakttagits.

En arbetstagare i etableringsjobb kan avbryta anställningen genom att underrätta arbetsgivaren tre veckor i förväg.

Upplysningsvis åligger det arbetsgivaren att meddela Arbetsförmedlingen att en anställning med etableringsjobb har avbrutits.

§ 11

En anställning med etableringsjobb upphör omedelbart när arbetsgivaren får del av ett myndighetsbeslut enligt vilket rätt till statlig ersättning inte längre föreligger. En anställning med etableringsjobb upphör även omedelbart om Avtal om arbete i etableringsjobb mellan Svenskt Näringsliv och LO upphör att gälla. Detsamma gäller om förbundsavtal om arbete i etableringsjobb upphör att gälla.

Upplysningsvis åligger det arbetsgivaren att meddela Arbetsförmedlingen att en anställning med etableringsjobb har upphört.

§ 12

En anställning med etableringsjobb kan upphöra efter beslut av den partssammansatta nämnd som anges i Avtal om inrättande av partssammansatt nämnd för prövning av vissa frågor kopplade till etableringsjobb. Anställningen upphör i sådant fall en månad efter det att nämnden meddelat sitt beslut.

Upplysningsvis åligger det arbetsgivaren att meddela Arbetsförmedlingen att en anställning med etableringsjobb har upphört.

§ 13

En anställning med etableringsjobb som avbryts eller avslutas kvalificerar inte till företrädesrätt till återanställning.

Tjänstgöringsintyg

§ 14

Arbetsgivaren ska i samtliga fall där en anställning med etableringsjobb varat i mer än 6 månader, på begäran av arbetstagaren, utfärda ett tjänstgöringsintyg som utvisar anställningstiden och de arbetsuppgifter som utförts. I det fall arbetstagaren så begär ska även ett vitsord utfärdas över det sätt på vilket arbetet utförts.

Utbildning under anställningstiden

§ 15

En anställd med etableringsjobb som nyligen beviljats uppehållstillstånd ska ges möjlighet att delta i svenska för invandrare. Om utbildningen förläggs till arbetstid ska det inte göras löneavdrag. En rimlig fördelning kan vara att utbildningen till 50 % sker på arbetstid och övrig tid sker på fritiden. Sådan utbildning bör i förekommande fall så långt möjligt förläggas i början eller slutet av ett arbetspass.

§ 16

Annan kortare utbildning än svenska för invandrare som arbetsgivaren och den anställde med etableringsjobb kommit överens om och som underlättar fortsatt anställning hos arbetsgivaren, ska ske utan löneavdrag. Med tanke på syftet med etableringsjobb bör arbetsgivaren se positivt på att en anställd med etableringsjobb får utbildning och den anställde bör som huvudregel genomföra sådan utbildning som arbetsgivaren anser underlätta en fortsatt anställning.

Anmärkning

§§ 15 – 16 påverkar inte arbetstagares rättigheter enligt lag (1986:163) om rätt till ledighet för utbildning i svenska för invandrare respektive lag (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning.

Tvister om etableringsjobb

§ 17

Tvister som gäller betalning av lön eller andra ersättningar samt tillämpning och tolkning av gällande riksavtal, t.ex. vad gäller arbetstid, ska oavsett om tvisten gäller en anställning med etableringsjobb behandlas enligt de regler som gäller för sådana tvister på respektive avtalsområde.

§ 18

En arbetstagarorganisation som anser att en arbetsgivare inte är lämplig att använda etableringsjobb i verksamheten kan efter förhandlingar hänskjuta frågan till prövning i den partssammansatta nämnden. Detsamma gäller en arbetsgivare som inte har kunnat få till stånd en lokal överenskommelse om att använda etableringsjobb i verksamheten. Dessa regler ersätter bestämmelser om tvisteförhandling och rättegång i medbestämmandelagen (1976:580) och gällande förhandlingsordningar.

Lokal förhandling

§ 19

En lokal arbetstagarorganisation som anser att en arbetsgivare avser att använda etableringsjobb på ett felaktigt sätt kan begära lokal förhandling. Begäran ska göras inom 7 dagar från det att den lokala arbetstagarorganisationen erhållit meddelande enligt § 7 ovan. Gäller begäran att en arbetsgivare som

har etableringsanställda bedriver verksamheten på ett sätt som strider mot parternas avtal, ska begäran göras senast 2 veckor efter det att den lokala arbetstagarorganisationen ska anses haft kännedom om de sakförhållanden som ligger till grund för uppfattningen om avtalsstridig tillämpning.

Central förhandling

§ 20

Om de lokala parterna inte kan enas i tvistefrågan, ska den part som vill driva saken vidare begära central förhandling. Samma sak gäller en arbetsgivare som inte har kunnat få till stånd en lokal överenskommelse om att använda etableringsjobb i verksamheten. Begäran ska ske inom två veckor från det att den lokala förhandlingen avslutades.

Hänskjutande till den partsammansatta nämnden

§ 21

Kan de centrala parterna inte enas i tvistefrågan, kan den part som vill driva saken vidare föra saken till en partsammansatt nämnd. Begäran om nämndprövning ska göras inom två veckor från det att den centrala förhandlingen avslutades.

Part som inte begärt förhandling eller nämndprövning inom nu angivna tider har förlorat sin rätt att driva saken.

Avtalets giltighetstid

§ 22

Avtalet börjar gälla den 1 januari 2023, men kan först tillämpas efter att regeringen har genomfört ändringar i förordningen (2022:807) om statlig ersättning för arbete i etableringsjobb i enlighet med Parternas gemensamma krav på staten. Avtalet gäller till den 31 december 2027. Förbundspart kan tidigast säga upp Avtalet till upphörande 3 år efter att förbundspart antagit Avtalet. Vid sådan uppsägning gäller 3 månaders uppsägningstid.

Om Svenskt Näringsliv eller LO säger upp Avtalet upphör avtalet mellan förbundsparterna vid samma tidpunkt.

Avtal om inrättande av partssammansatt nämnd för prövning av vissa frågor kopplade till etableringsjobb

§ 1

Parterna är överens om att inrätta en partssammansatt nämnd för prövning av följande frågor kopplade till etableringsjobb.

En arbetstagarorganisation som anser att en arbetsgivare inte är lämplig att använda etableringsjobb i verksamheten kan efter förhandlingar hänskjuta frågan till prövning i den partssammansatta nämnden. Detsamma gäller en arbetsgivare som inte har kunnat få till stånd en lokal överenskommelse om att använda etableringsjobb i verksamheten.

Den partsammansatta nämnden

§ 2

Nämnden består av sex personer, tre personer utsedda av Svenskt Näringsliv, två personer utsedda av LO respektive en person av Unionen.

Nämnden ska eftersträva att fatta beslut i enighet. Vid lika röstetal ska på endera partssidans begäran det utses en opartisk ordförande för att slutligt avgöra frågan. Sådan opartisk ordförande ska utses av Parterna gemensamt. Kostnaden för den opartiska ordföranden ska bäras av respektive partssida med hälften vardera.

Nämnden är beslutsför när minst en person på vardera partssidan är närvarande. En partssida har aldrig fler röster än som motsvarar antal ledamöter som är närvarande på motsidan. Det innebär alltså att om endera partssidan närvarar med enbart en ledamot kan motsidan enbart avge en röst.

I det fall opartisk ordförande deltar i nämnden avger vardera partssida en röst medan ordföranden har utslagsröst. Nämnden ska även med opartisk ordförande eftersträva att fatta beslut i enighet.

Grunder för nämndens prövning

§ 3

Parternas utgångspunkter för etableringsjobb är att dessa ska utgöra ett verksamt medel för att integrera personer som nyligen beviljats uppehållstillstånd och som har svårigheter att få anställning eller personer som annars har sådana svårigheter.

Ett etableringsjobb ska som huvudregel leda till en anställning tills vidare på heltid hos den arbetsgivare där den etableringsanställda arbetat.

Meningen är alltså inte att arbetsgivare ska använda etableringsjobb i syfte att sänka sina arbetskraftskostnader. Parterna är överens om att etableringsjobb inte får stå under arbetsledning av annan än arbetsgivaren.

Nämndens prövning kan avse arbetsgivarens lämplighet att använda sig av etableringsjobb, om en viss anställning är korrekt och om etableringsjobb används på ett sätt som strider mot syftet med anställningsformen, t.ex. i en omfattning på arbetsplatsen som är orimlig i förhållande till det nyss angivna syftet med etableringsjobb.

Avseende frågan om arbetsgivarens allmänna lämplighet bör denna prövning ske efter samma utgångspunkter som gäller i fråga om 38 § medbestämmandelagen med det tillägget att ett visat olämpligt bruk av etableringsjobb kan göra att arbetsgivaren anses olämplig att använda sig av etableringsjobb som anställningsform om inte bristerna åtgärdats. Nämnden ska vid sin prövning

beakta att Avtalet inte tillåter att det uppställs krav på andra löne- eller anställningsvillkor, eller krav som komplicerar eller försvårar etableringsjobb, än dem som följer av Avtalet.

Nämndens beslut

§ 4

Nämnden kan slutligt besluta att en arbetsgivare får använda anställningsformen etableringsjobb eller att en anställning med etableringsjobb ska upphöra om det anses strida mot avtalets syften. I ett sådant fall upphör anställningen en månad efter det att nämnden meddelat beslut.

Nämnden kan också föreskriva att en arbetsgivare inte får använda etableringsjobb i verksamheten eller att en arbetsgivare som förfarit felaktigt framdeles ska få använda etableringsjobb enbart efter viss angiven prövning.

Nämnden kan också bestämma skadestånd vid uppsåtliga eller upprepade brott mot parternas Avtal om arbete i etableringsjobb.

Avtalets giltighetstid

§ 5

Detta avtal har samma giltighetstid och uppsägningstid som Avtal om etableringsjobb mellan Parterna.

Om Avtal om etableringsjobb mellan Svenskt Näringsliv och LO eller Avtal om etableringsjobb mellan Svenskt Näringsliv och Unionen sägs upp är de kvarvarande parterna överens om att ta upp överläggning i syfte att reglera sammansättningen i nämnden.