

December 2023

Träindustriavtalet

Avtal om arbete i etableringsjobb

Trä- och Möbelföretagen och Unionen har den 18 december 2023 kommit överens om den nya anställningsformen etableringsjobb som ska underlätta för långtidsarbetslösa och nyanlända att få jobb. Det innebär att från den 1 januari 2024 är det möjligt att träffa avtal om etableringsjobb för våra medlemsföretag inom Unionens avtalsområde. Tanken är att den nya anställningsformen ska sänka risken och kostnaden för företag att anställa långtidsarbetslösa och nyanlända som inte har varit så länge i Sverige. Det ska förenkla vägen till ett första jobb och samtidigt underlätta för företag att täcka sitt kompetensbehov.

Etableringsjobb är en visstidsanställning som kombinerar arbete och utbildning där arbetsgivaren och staten delar på kostnaden. Företaget betalar en månadslön på 7 563 kronor och arbetsgivaren ansöker själv om kompletterande ersättning från staten. Detta innebär att det är en förenklad administration för företagen.

Avtalet om etableringsjobb har ännu inte antagits mellan Trä- och Möbelföretagen och GS vilket får till följd att anställningsformen inte kan användas på GS-fackets avtalsområde.

Trä- och Möbelföretagens arbetsgivarguide kommer att uppdateras med mer information och blanketter.

Nedan följer regelverket för etableringsanställning.

Trä- och Möbelföretagen



Anna Freij

Innehåll

1.	Bakgrund och sammanfattning	3
1.1	Behovet av och bakgrunden till den nya anställningsformen för etableringsjobb.....	3
1.2	Sammanfattning av vad etableringsjobb innebär	3
1.3	Förutsättningar för att en arbetsgivare ska kunna ingå anställningsavtal om etableringsjobb	4
1.4	När avtalet om arbete i etableringsjobb börjar gälla och dess giltighetstid	4
2.	Avtal om arbete i etableringsjobb.....	5
2.1.	Tidsbegränsad anställning med etableringsjobb.....	5
2.2	Villkor för etableringsjobb	6
2.2.1	Målgrupp för etableringsjobb	6
2.2.2	Förutsättningar för etableringsjobb	7
2.3	Särskilda regler vid arbetsbristuppsägning	7
2.3.1	Hinder mot nyanställning av etableringsanställda vid arbetsbristuppsägning	7
2.3.2	Återanställningsrätten gäller inte till etableringsanställningar	8
2.3.3	Får arbetsgivare behålla etableringsanställda när tillsvidareanställda sägs upp på grund av arbetsbrist.....	8
2.3.4	Uppsägning för omreglering omfattas inte	8
2.4	Lön vid arbete i etableringsjobb.....	9
2.5	Semester vid arbete i etableringsjobb.....	10
2.5.1	Semester under första anställningsåret i etableringsjobb	10
2.5.2	Någon avräkning eller kvittning ska inte ske	11
2.5.3	Beräkning av semesterlön	11
2.5.4	Ny anställning i anslutning till en tidigare anställning.....	12
2.6	Ansökan om statlig ersättning för arbete i etableringsjobb	12
2.7	Bindande avtal om etableringsjobb.....	13
2.8	Avbrytande av etableringsjobb	13
2.9	Upphörande av etableringsjobb.....	15
2.10	Upphörande efter beslut från nämnden	15
2.11	Återanställning.....	16
2.12	Tjänstgöringsintyg	16
2.13	Utbildning under anställningstiden	16
2.14	Twister om lön och andra anställningsvillkor	17
2.15	Twister om tillämpning av etableringsjobb.....	17
2.16	Avtalets giltighetstid.....	18

1. Bakgrund och sammanfattning

1.1 Behovet av och bakgrunden till den nya anställningsformen för etableringsjobb

Sverige har en för stor del av den arbetsföra befolkningen som står utanför arbetsmarknaden. År 2021 var 100 000 personer inskrivna på Arbetsförmedlingens sedan mer än två år. Många av de långtidsarbetslösa är relativt nyanlända i Sverige och vägen från nyanländ till nyanställd är ofta lång. Samtidigt som långtidsarbetslösheten är hög så råder det brist på arbetskraft inom många yrken.

Etableringsjobb är en arbetsmarknadspolitisk kollektivavtalsmodell som kombinerar arbete och utbildning, i högst två år, för att bryta utanförskapet och förbättra kompetensförsörjningen på arbetsmarknaden. Modellen har utformats av Svenskt Näringsliv, LO och Unionen (Parterna). Målgruppen för etableringsjobb är nyanlända och långtidsarbetslösa. Avsikten är att sådana personer, under upp till två år, ska ges möjlighet att skaffa sig de kunskaper och erfarenheter som krävs på svensk arbetsmarknad i syfte att erhålla en tillsvidareanställning.

Svenskt Näringsliv och LO slöt redan den 21 november 2017 en förhandlingsuppgörelse om etableringsjobb. Uppgåelsen innehöll dels en principöverenskommelse om etableringsjobb, dels en tvistlösningsordning. Unionen träffade också på flera avtalsområden överenskommelser med motparter om detta. 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.

Samtalen mellan regeringen och parterna ledde fram till en gemensam avsiktsförklaring i mars 2018 där regeringen, Svenskt Näringsliv, LO och Unionen kom överens om att etableringsjobb bör införas.

2020 antog riskdagen proposition 2019/20:117 förutsättningar för etableringsjobb och vissa frågor om kontroll inom den arbetsmarknadspolitiska verksamheten. I propositionen föreslogs lagändringar för att skapa förutsättningar för att införa en ersättning som riktar sig till individer som anställts i den kommande anställningsformen etableringsjobb.

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)).

Regeringen utfärdade den 7 juni 2022 Förordning (2022:807) om statlig ersättning för arbete i etableringsjobb. På parternas begäran beslutade regeringen den 25 oktober 2023 om ändringar i ovan nämnda förordning (2023:600).

Svenskt Näringsliv undertecknade den 29 november 2022 ett avtal med LO och ett avtal med Unionen om arbete i etableringsjobb. Avtalen är likalydande.

1.2 Sammanfattning av vad etableringsjobb innebär

Etableringsjobb innebär sammanfattningsvis följande.

- Målgruppen för etableringsjobb är nyanlända och långtidsarbetslösa i syfte att sådana personer ska få möjlighet att förvärva de kunskaper och erfarenheter som krävs på svensk arbetsmarknad.

- Etableringsjobb är en tidsbegränsad anställningsform i upp till två år men huvudregeln är att etableringsjobbet ska leda till en tillsvidareanställning på heltid hos den arbetsgivare där den etableringsanställda arbetat.
- Den anställde med etableringsjobb erhåller en låg lön från arbetsgivaren men erhåller också en ersättning direkt från staten på en nivå så att båda inkomsterna sammantaget uppgår till motsvarande lägstalönen i tillämpligt kollektivavtal.
- Både lönen från arbetsgivaren och den statliga ersättningen grundar rätt till pension, sjukersättning och a-kassa.
- En anställd med etableringsjobb ska ges möjlighet att, utan löneavdrag, delta i utbildningen svenska för invandrare (SFI) och andra kortare utbildningar.
- Arbetsgivaren får inte använda etableringsjobb i syfte att sänka sina arbetskraftskostnader.
- En partsammansatt nämnd inrättas för prövning av tvister kring de avtalade förutsättningarna för etableringsjobb.

1.3 Förutsättningar för att en arbetsgivare ska kunna ingå anställningsavtal om etableringsjobb

Avtal om etableringsjobb är konstruerat på ett sådant sätt att det endast binder Svenskt Näringsliv, LO och Unionen. Avtalet blir bindande på förbunds nivå bara om det antas av förbunden i förhållande till dess motparter. I och med att avtalet antas på förbunds nivå blir det även, inom sitt tillämpningsområde, bindande för förbundets medlemmar.

Det är således respektive förbund som avgör på vilka avtalsområden som anställningsformen etableringsjobb kan användas.

Förbundsparterna ska vid antagande av avtal om etableringsjobb ange referenslön/er som motsvarar lägsta lön som tillämpas för yrkesgruppen enligt parternas kollektivavtal. Om riksavtalet innehåller olika lägstalöner beroende på yrkeserfarenhet och ålder ska dessa lägstalöner anges samt villkoren för dessa.

Antagandehandlingen ska av förbundsparterna ges in till Arbetsförmedlingen och till Svenskt Näringsliv samt LO respektive Unionen. Antagandehandlingen ska innehålla kontaktuppgift till förbundsparterna. Svenskt Näringsliv kommer att ta fram en mall på antagandehandlingen som förbunden kan använda sig av.

För att en arbetsgivare ska kunna ingå avtal om etableringsanställning krävs att arbetsgivaren är medlem i något förbund inom Svenskt Näringsliv som antagit avtalet om arbete i etableringsjobb. Dessutom krävs att arbetsgivaren har träffat en överenskommelse med den lokala arbetstagarorganisationen om att etableringsjobb får tillämpas i verksamheten.

1.4 När avtalen om arbete i etableringsjobb börjar gälla och dess giltighetstid

Avtalen om arbete i etableringsjobb började gälla den 1 januari 2023 och gäller därefter i fem år. Svenskt Näringsliv, LO och Unionen är dock överens om att utvärdera avtalen innan det löper ut och har för avsikt är att därefter sluta ett nytt avtal.

Även om avtalen började gälla den 1 januari 2023 kan det inte tillämpas förrän regeringen har genomfört vissa ändringar i bl.a. 8 och 14 §§ i förordningen (2022:807) om ersättning för arbete i etableringsjobb. Regeringen behövde ändra på så sätt att såväl arbetsgivarens lönedel som den statliga ersättningen årligen skulle räknas upp med samma procentsats som inkomstbasbeloppet. Den 25 oktober 2023 beslutade regeringen om sådana ändringar i nämnda förordning (2023:600). Dessa ändringar träder i kraft den 1 januari 2024.

Förbundspart kan tidigast säga upp avtalet till upphörande 3 år efter att förbundspart antagit avtalet. Vid sådan uppsägning gäller 3 månaders uppsägningstid.

2. Avtal om arbete i etableringsjobb

I detta avsnitt redogörs för innehållet i avtalen om etableringsjobb. Eftersom de båda avtalen med LO respektive Unionen är likalydande hänförs i det följande till "avtalet".

2.1 Tidsbegränsad anställning med etableringsjobb

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

Huvudregeln enligt anställningsskyddslagen är att ett anställningsavtal gäller tills vidare. Det är dock tillåtet att tidsbegränsa ett anställningsavtal om det finns stöd för detta i ett kollektivavtal. Med stöd av § 1 i avtalet kan en arbetsgivare ingå en tidsbegränsad anställning om etableringsjobb på heltid, som kan vara som längst i två år.

Det kan här vara värt att nämna att parterna även har reglerat de förutsättningar som ska gälla för att en etableringsanställning ska få avslutas eller upphöra i förtid, se § 10-12 i avtalet. Parterna är således överens om att en anställning med etableringsjobb under vissa förutsättningar kan avslutas eller upphöra i förtid och att det inte krävs sakliga skäl för ett sådant avslut i förtid, jämför AD 2006 nr 82 där Arbetsdomstolen fann att en arbetsgivare med stöd av en bestämmelse i kollektivavtalet var berättigad att avsluta en tidsbegränsad anställningen i förtid utan att det fanns saklig grund för åtgärden. Jämför även AD 2023 nr 33 där Arbetsdomstolen fann att ett kollektivavtal som innehöll bestämmelser om anställning "på viss tid så länge uppdraget varar" inte stod i strid med tvingande bestämmelser i 4 och 7 §§ anställningsskyddslagen.

En arbetstagare ska som regel enligt 6 c § anställningsskyddslagen få ett skriftligt bevis om anställningen med information om anställningsvillkoren. Av bestämmelsens andra stycke, punkten 3 p b, framgår att det ska anges vilken form av tidsbegränsad anställning som anställningen avser samt anställningens slutdag eller de förutsättningar som gäller för att anställningen ska upphöra. Arbetsgivaren bör således i anställningsbeviset ange att det rör sig om en anställning i etableringsjobb. Arbetsgivaren ska även ange en slutdag och under vilka omständigheter anställningen med

etableringsjobb får avbrytas/avslutas i förtid. Det senare gör arbetsgivaren lämpligen genom en hänvisning till § 10-12 i avtalet.

Av tredje stycket i bestämmelsen framgår att det inte är möjligt att anställa personer i etableringsjobb och sedan hyra ut dem för arbete under en annan arbetsgivares arbetsledning. Det kan dock nämnas att det är möjligt att använda etableringsjobb vid exempelvis entreprenadverksamhet. Det är även möjligt att använda etableringsjobb vid bemanning förutsatt att bemanningsföretaget skickar med en arbetsledare. Detta under förutsättning att entreprenad- alternativt bemanningsföretaget har ingått en överenskommelse med den lokala arbetstagarorganisationen om att etableringsjobb får tillämpas i verksamheten.

2.2 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 LO eller Unionen.

§ 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 arbetstagar-organisationen 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.

2.2.1 Målgrupp för etableringsjobb

Av § 2 första stycket i avtalet framgår att målgruppen för kollektivavtalsmodellen är nyanlända och långtidsarbetslösa. När förhandlingsuppställningen 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. Det kan även konstateras att många av de

långtidsarbetslösa dessutom är relativt nyanlända i Sverige. Även om problembilden på arbetsmarknaden har förskjutits så är syftet med etableringsjobb fortsatt att arbetstagaren ska ges möjlighet att under längre tid skaffa kunskaper och erfarenheter.

2.2.2 Förutsättningar för etableringsjobb

Av § 2 tredje stycket och § 3 första stycket framgår att det endast är arbetsgivare som är medlem i något förbund inom Svenskt Näringsliv som har antagit avtalet om arbete i etableringsjobb som äger möjlighet att anställa personer i etableringsjobb.

Dessutom krävs att arbetsgivaren träffar en överenskommelse med den lokala arbetstagarorganisationen om att etableringsjobb får tillämpas i verksamheten. Med lokal arbetstagarorganisation avses de fackliga organisationerna på arbetsplatsen, det vill säga med respektive klubb. Finns ingen klubb på arbetsplatsen ska överenskommelse träffas med respektive avdelning.

För att den lokala fackliga organisationen inte ska kunna förhålla förhandling om etableringsjobb har parterna kommit överens om en stupstock. Har förhandling mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen inte inletts inom 3 veckor efter det att arbetsgivaren påkallat lokal förhandling äger arbetsgivaren rätt att börja tillämpa etableringsjobb i sin verksamhet utan lokal överenskommelse. Detta förutsätter att dröjsmålet inte beror på arbetsgivaren.

Av §§ 18-21 i avtalet framgår vidare att en arbetsgivare som inte har kunnat få till stånd en lokal överenskommelse om att använda etableringsjobb i sin verksamhet har möjlighet att begära lokal tvisteförhandling. Om parterna inte kommer överens vid den lokala tvisteförhandlingen kan arbetsgivaren begära central tvisteförhandling och ytterst få frågan prövad av den partssammansatta nämnden.

2.3 Särskilda regler vid arbetsbristuppsägning

§ 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 § andra stycket anställningsskyddslagen.

2.3.1 Hinder mot nyanställning av etableringsanställda vid arbetsbristuppsägning

Om arbetsgivaren har sagt upp anställda på grund av arbetsbrist, får inga etableringsanställningar ingås på samma driftsenhet och avtalsområde inom 12 månader från det att uppsägningarna vidtogs. Med

begreppet samma driftsenhet och avtalsområde avses i denna bestämmelse den driftsenhet och det avtalsområde där någon arbetstagare har sagts upp på grund av arbetsbrist (§ 4 första meningen).

Bestämmelsen korresponderar med bestämmelsen i 12 § p 1 i förordningen (2022:807) om statlig ersättning för arbete i etableringsjobb där det anges att statlig ersättning inte får beviljas en arbetsgivare som bryter mot nämnda karenstiden om 12 månader. På så sätt har staten velat förhindra att arbetsgivare ska ersätta de uppsagda arbetstagarna genom att anställa personer med etableringsjobb eller öka antalet anställningar med etableringsjobb.

2.3.2 Återanställningsrätten gäller inte till etableringsanställningar

Många arbetstagare har enligt anställningsskyddslagen och tillämpligt förbundsavtal långa uppsägnings-tider vilken kan leda till att vissa arbetstagare har kvar sin återanställningsrätt även efter att karenstiden om 12 månader har löpt ut. Regeln i § 4 första stycket kan också få betydelse när arbetsgivare avslutat visstidsanställningar för personer som har förvärvat företrädesrätt till återanställning. Fråga kan då uppkomma om en arbetsgivare i en sådan situation kan anställa en etableringsjobbare trots att en annan arbetstagare har återanställningsrätt. Jämför AD 1986 nr 55 där Arbetsdomstolen fann att en lärling inte kunde anställas eftersom en fullt utbildad arbetstagare hade återanställningsrätt. För att lösa denna situation har parterna i § 4 sista meningen öppnat upp möjligheten för arbetsgivare att efter karenstiden om 12 månader anställa personer med etableringsjobb utan hinder av att andra arbets-tagares kan ha företrädesrätt.

2.3.3 Får arbetsgivare behålla etableringsanställda när tillsvidareanställda sägs upp på grund av arbetsbrist

En arbetsgivare får inte, utan lokal överenskommelse, på samma driftsenhet och avtalsområde säga upp arbetstagare på grund av arbetsbrist, utan att samtidigt genom underrättelse även avsluta alla anställningar med etableringsjobb (§ 4 andra stycket).

Grundtanken med bestämmelsen är inte att arbetsgivaren per automatik ska tvingas avsluta alla etableringsanställningar innan arbetsgivaren äger rätt att säga upp tillsvidareanställda arbetstagare på grund av arbetsbrist. En sådan automatisk tillämpning skulle kunna ifrågasättas utifrån en diskrimineringsaspekt.

Det åligger i stället berörda parter att utröna om det är lämpligt att avsluta etableringsjobb och försöka träffa överenskommelse om andelen anställningar med etableringsjobb som bör avslutas kontra andelen arbetstagare som bör sägs upp. De lokala parterna ska således vid aktualiserad driftsinskränkning värdera syftet med etableringsanställningar, dvs att arbetstagare skaffar sig de kunskaper och erfarenheter som krävs på svensk arbetsmarknad och att detta syfte inte ska gå förlorat, samt arbetsgivarens framtida krav och behov i bemanningshänseende.

2.3.4 Uppsägning på grund att någon tackat nej till ett skäligt omplaceringserbjudande omfattas inte.

Av § 4 tredje stycket framgår att med begreppet uppsägning på grund av arbetsbrist avses endast uppsägningar på grund av övertalighet. Genom begreppet "övertalighet" har parterna velat markera att bestämmelsen inte träffar arbetsgivares möjlighet att genom uppsägning frigöra sig från ett anställningsavtal och erbjuda arbetstagaren ny anställning på ändrade villkor, jämför t.ex. AD 1993 nr 61 där AD accepterade att ett antal TV-tekniker blev uppsagda och erbjudna återanställning utan bilförmån.

2.4 Lön vid arbete i etableringsjobb

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

Arbetsgivarens lönedel ska årligen räknas upp med samma procentsats som inkomstbasbeloppet, avrundat matematiskt till helt krontal. 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 lönerevision 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.

Under en etableringsanställning ska arbetsgivaren betala en lön till arbetstagaren motsvarande 7 374 kr i månaden i 2023 års löneläge. Den anställde beviljas sedan statlig ersättning som utbetalas direkt till den enskilde arbetstagaren så att båda inkomsterna ligger i nivå med lägstalöner i tillämpligt kollektivavtal. Angående de olika nivåerna på den statliga ersättningen hänvisas till 14 a § i Förordning om ändring i förordningen (2022:807) om statlig ersättning för arbete i etableringsjobb (2023:600).

Det förbundsvisa kollektivavtal, samt lokala kollektivavtal som sluts med stöd av riksavtalen, inom det avtalsområde där en etableringsanställning sker ska tillämpas på anställningen, med undantag för bestämmelser om lön och lägsta löner. Undantaget innebär t.ex. att anställda inte omfattas av lönerevision eller andra lokala överenskommelser om lönenivån.

Modellen med etableringsjobb bygger på att arbetsgivarens lönedel och den statliga ersättningen fixeras vid anställningstillfället och att dessa belopp sedan inflationssäkras med samma procentsats som inkomstbasbeloppet avrundat till helt krontal. Höjningen av inkomstbasbeloppet fastställs av regeringen i början av varje kalenderår och får från nämnda beslutsdatum genomslag på såväl den etableringsanställdes lönedel som den statliga ersättningen.

Att gällande förbundsvisa kollektivavtal i huvudsak ska tillämpas på anställningen innebär bl.a. följande.

- Om riksavtalet anger att arbete på t.ex. obekvämtid och övertid eller restid och beredskapstid ska ersättas med fasta krontal ska även den etableringsanställda erhålla dessa krontal om vederbörande arbetar på sådana tider.
- Om det förbundsvisa kollektivavtalet istället använder divisorer för att beräkna t.ex. övertids-, OB-, restids- och beredskapsersättning ska arbetsgivarens lönedel adderas med den statliga ersättningen och summan läggas till grund för beräkningen av dessa ersättningar i de fall den etableringsanställda arbetar sådana tider.

2.5 Semester vid arbete i etableringsjobb

§ 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 sammalöneregel (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 procentsregel 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 sammalöneregel gäller tillämpas detta istället för procentregeln.

Anmärkning

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

2.5.1 Semester under första anställningsåret i etableringsjobb

På en arbetsplats där man tillämpar semesterlagens huvudregel med semesterår som närmaste tolv månadersperiod efter intjänandeåret, får en arbetstagare som anställs exempelvis den 15 april 2023 inte betald semesterledighet under sommaren 2023 utan först under semesteråret som påbörjas den 1 april 2024.

§ 5 a andra stycket i avtalet innebär att arbetstagaren redan första anställningsåret ska erhålla betald semester. Det bör uppmärksammas att bestämmelsen är en betalregel, dvs arbetsgivaren ska betala ut semesterlön på den nivå som avtalets beräkningsregel anger (baserat på arbetsgivarens lönedel med ett tillägg) även om arbetstagaren inte tjänat in denna. Vad parterna har avtalat om är alltså inte att intjänandeår och semesterår ska sammanfalla. Den frågan regleras fortfarande av tillämpligt riksavtal. Bestämmelsen innebär inte heller att parterna har avtalat om semesterlön i förskott. Bestämmelsen om arbetsgivarens rätt till avräkning för förskotterad semesterlön i 29 a § semesterlagen är således inte tillämplig i dessa fall.

Nedan följer några förenklade exempel på vad bestämmelsen innebär. Utgångspunkten för beräkningen är antalet semesterdagar med semesterlön enligt 7 § semesterlagen.

Semesterdagar = Antalet anställningsdagar under intjänandeåret – antalet frånvarodagar utan lön som inte är semesterlönegrundande enligt 17-17 b eller avser semesterledighet, permittering eller korttidsarbete / antalet dagar under intjänandeåret (365 eller 366) x 25.

Exempel 1. En arbetstagare anställs den 1 januari år 2023. Denna person tjänar då typiskt sett in (31+28+31 dagar / 365 x 25 =) 6 betalda semesterdagar under intjänandeåret. Personen har enligt semesterlagen rätt 25 semesterdagar under semesteråret. I detta fall slår betalregeln i § 5 a till och ersätter de ej intjänade resterande 19 semesterdagarna under 2023.

Exempel 2. En arbetstagare anställs den 1 maj 2023. Personen har således inte tjänat in någon betald semester under intjänandeåret. Personen har enligt semesterlagen rätt till 25 semesterdagar. I detta fall slår betalregeln i § 5 a till och ersätter alla de 25 semesterdagarna under 2023.

Exempel 3. En arbetstagare anställs den 1 september 2023. Av 4 § i semesterlagen följer att den anställde endast har rätt till fem semesterdagar under 2023. Personen har inte tjänat in någon betald semester under intjänandeåret. I detta fall slår betalregeln i § 5 a in och ersätter samtliga 5 semesterdagarna under 2023.

Motsvarande resonemang som ovan gäller för de på arbetsplatser där man tillämpar ordningen med sammanfallande intjänande- och semesterår. I dessa fall blir dock betalregeln i § 5 a tillämplig i mindre utsträckning eftersom arbetstagaren tjänar in semesterdagar redan under semesteråret.

Under andra anställningsåret blir betalregeln i § 5 a mer sällan tillämplig eftersom arbetstagaren då tjänat in semester under intjänandeåret. I vissa situationer kan dock situationen inträffa att arbetsgivaren även måste tillämpa betalregeln under andra anställningsåret i etableringsanställning.

2.5.2 Någon avräkning eller kvittning ska inte ske

Om en arbetsgivare t.ex. med stöd av betalregeln i § 5 a andra stycket i avtalet har ersatt arbetstagaren för semesterdagar som inte tjänats in får arbetsgivaren inte minska eventuell semesterersättning med sådan semesterlön. Detta följer av § 5 a tredje stycket.

2.5.3 Beräkning av semesterlön

Vid beräkning av semesterlön innehåller avtalet särskilda beräkningsregler som avviker såväl från semesterlagens beräkningsregler som från de beräkningsregler som följer av riksavtalen. I denna del ersätter avtalet om arbete i etableringsjobb såväl semesterlagens som riksavtalens beräkningsregler.

Av § 5 a andra stycket följer att vid beräkning av semesterlön tillämpas en sammalöneregel (dvs 7 374 kr i månaden i 2023 års löneläge) jämte ett semestertillägg om 0,43 procent per semesterdag. Parterna har således avtalat bort 16 a § tredje stycket semesterlagen vilket innebär att förfallen rörlig lön inte ska ingå i beräkningen. Därtill utgår den statliga ersättningen till den enskilde även under tid då den anställde i etableringsjobb har semester.

Om en anställd i etableringsjobb vid anställningens upphörande har inestående semester ska semesterersättningen på denna beräknas på arbetsgivarens lönedel jämte ett semestertillägg om 0,43 procent per semesterdag. Därtill utgår statliga ersättningen även för månaden efter det att den anställde avslutade sin anställning om arbetstagaren uppbär semesterersättning. Detta under förutsättning att tidsperioden med statlig ersättning inte överstiger 2 år, vilket är maximal ersättningsperiod enligt förordningen om statlig ersättning för arbete i etableringsjobb.

2.5.4 Ny anställning i anslutning till en tidigare anställning

Av 31 § i semesterlagen framgår att om en anställning har upphört och det står klart att en ny anställning mellan parterna kommer att påbörjas i nära anslutning till den tidigare, ska anställningarna i semesterhänseende räknas som en enda anställning. Syftet med bestämmelsen är att arbetstagare med en tidsbegränsad anställning ska kunna tjäna in semester och få den utlagd på samma sätt som en arbetstagare med en tillsvidareanställning.

För att en sådan överföring av semesterförmåner ska komma till stånd krävs enligt 31 § andra stycket att förutsättningarna i punkt 1-3 är uppfyllda, nämligen att

- Den intjänade semesterledigheten inte redan har lagts ut,
- Semesterersättning inte redan har betalats ut,
- Arbetstagaren har förklarat att intjänad semesterförmån ska överföras till den nya anställningen.

Om en anställd med etableringsjobb efter två år, eller tidigare om detta överenskommes, övergår till en tillsvidareanställning hos samma arbetsgivare gäller följande.

I de fall arbetsgivaren tillämpar sammanfallande intjänandeår och semesterår ska arbetsgivaren tillämpa riksavtalets semesterregler och beräkningsregler på samma sätt som arbetsgivaren gör vid nyanställning.

I de fall arbetsgivaren tillämpar semesterlagens huvudregel med semesterår som närmaste tolv-månadersperiod efter intjänandeåret och det av riksavtalet följer att semesterlön ska beräknas enligt *sammalöneregeln* uppstår egentligen inga problem. Arbetstagaren har tjänat in semester i anställningen med etableringsjobb och av sammalöneregeln framgår att semesterlön ska beräknas enligt den vid semestertillfället aktuella tim- eller månadslönen samt ett semestertillägg, dvs beräknas på den lön som den anställda har i sin nya tillsvidareanställning. Detta förutsätter att semesterersättning inte har betalats ut på arbetstagarens begäran efter etableringsanställningens upphörande.

I de fall arbetsgivaren tillämpar semesterlagens huvudregel med semesterår som närmaste tolv-månadersperiod efter intjänandeåret och det av riksavtalet följer att semesterlön ska beräknas enligt *procentsregeln* uppstår en situation som parterna har önskat reglera. Visserligen har arbetstagaren tjänat in semester i sin etableringsanställning men av *procentsregeln* följer att semesterlön ska utgör tolv procent av arbetstagarens förfallna lön i en anställning under intjänandeåret, dvs den skulle i sådant fall beräknas på arbetsgivarens lönedel i etableringsanställningen. Detta är bakgrunden till att parterna i 5 a § fjärde stycket har lagt in en hjälpregel. Av den bestämmelsen framgår att semesterlönen i den ovan beskrivna situationen ska beräknas enligt en *procentsregel* om tolv procent på ett semesterunderlag inbegripet såväl arbetsgivarens lönedel som den statliga ersättningen från föregående tolv-månadersperiod. Detta förutsätter att semesterersättning inte har betalats ut på arbetstagarens begäran efter etableringsanställningens upphörande. För semesteråret därefter tillämpas riksavtalets bestämmelser.

2.6 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 anställde 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.

Av bestämmelserna framgår hur den enskilde ska göra för att ansöka om statlig ersättning samt att arbetsgivaren har en skyldighet att upprätta ett arbetsgivarintyg.

2.7 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.

Av § 8 framgår att ett rättsligt bindande avtal först uppstår när arbetstagaren fått ett beslut om statlig ersättning och ett anställningsavtal träffats. Av bevisskäl bör anställningsavtalet upprättas skriftligen. Ett arbetsgivarintyg ersätter inte anställningsavtalet.

Anställningsskyddslagen är tillämplig på en etableringsanställning. Bestämmelsen i § 9 ska således ses som en upplysning, dvs att tid i etableringsjobb räknas som anställningstid enligt lagen.

2.8 Avbrytande av etableringsjobb

§ 10 En anställning med etableringsjobb får avbrytas i förtid.

En arbetsgivare som avser att ge en arbetstagar 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 arbetstagar 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.

Såväl arbetsgivaren som arbetstagaren kan avbryta en etableringsanställning genom att underrätta motparten tre veckor i förväg. Det finns inga formkrav på underrättelsen. Är det arbetsgivaren som inte vill att anställningen ska fortsätta ska arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen varsla den lokala arbetstagarorganisationen.

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

Underrättelseskyldigheten är endast en ordningsföreskrift och innebär inte att anställningen i etableringsjobb fortsätter eller övergår i en tillsvidareanställning om arbetsgivaren missar att underrätta.

Att en arbetsgivare äger rätt att med stöd av en bestämmelse i ett kollektivavtal avbryta en tidsbegränsad anställning i förtid utan att sakliga skäl föreligger följer bl.a. av AD 2006 nr 82. I det rättsfallet fann Arbetsdomstolen att en arbetsgivare med stöd av en bestämmelse i kollektivavtalet var berättigad att avsluta anställningen i förtid utan att det fanns saklig grund för åtgärden. Se även AD 2023 nr 33.

Det är i princip inte möjligt att rättsligt angripa arbetsgivarens beslut att avbryta en etableringsanställning i den meningen att handlandet strider mot anställningsskyddslagen eller kollektivavtalet. Däremot kan arbetstagaren få beslutet rättsligt prövat genom att påstå att arbetsgivarens agerande är föreningsrättskränkande eller diskriminerande.

Underrättelseskyldigheten syftar till att arbetstagaren ska få ett visst rådrum innan anställningen avslutas samt att ge arbetstagaren och/eller arbetstagarens fackliga organisation möjlighet till överläggning med arbetsgivaren om beskedet.

Bestämmelserna om underrättelseskyldighet är skadeståndssanktionerade ordningsföreskrifter. Om arbetsgivaren inte iakttagit underrättelsetiden om tre veckor ska arbetsgivaren betala ett normerat skadestånd som motsvarar arbetsgivarens lönedel samt den statliga ersättningen för den tid som inte iakttagits. Skälet till att arbetsgivaren inte iakttagit underrättelsetiden har ingen betydelse. Det kan såväl handla om att arbetsgivaren misstagit sig om underrättelseskyldigheten som att arbetstagaren misskött sig på sådant sätt att arbetsgivaren inte önskar ha kvar vederbörande på arbetsplatsen.

Av åttonde stycket i bestämmelsen följer att det åligger arbetsgivaren att meddela Arbetsförmedlingen att en anställning med etableringsjobb har avbrutits. Detta gäller oavsett om det är arbetsgivaren eller arbetstagararen som avbryter anställningen.

2.9 Upphörande av etableringsjobb

§ 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 Unionen 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.

En anställning med etableringsjobb upphör omedelbart om Arbetsförmedlingen omprövar tidigare fattat beslut och upphäver det. Det är rättsligt möjligt för den enskilde att överklaga ett ändringsbeslut från Arbetsförmedlingen. Av det skälet inträffar rättsverkan av ett ändringsbeslut först när arbetsgivaren fått del av ett laga kraft vunnet beslut från Arbetsförmedlingen eller i förekommande fall från domstol.

En anställning med etableringsjobb upphör även omedelbart om Avtal om arbete i etableringsjobb mellan Svenskt Näringsliv och Unionen upphör att gälla. Detsamma gäller om förbundsavtal om antagande av avtalet om arbete i etableringsjobb upphör att gälla.

Om kollektivavtalet sägs upp har parterna utgått från att arbetsgivare i första hand kommer att avsluta alla sina etableringsanställningar med stöd av § 10. Bestämmelsen i § 11 utgör dock ett skydd för arbetsgivare. Det kan uppstå situationer där arbetsgivaren kanske inte får tag i en anställd eller av andra skäl missar att avbryta en etableringsanställning innan dess avtalet löpt ut.

Av andra stycket i bestämmelsen följer att det åligger arbetsgivaren att meddela Arbetsförmedlingen att en anställning med etableringsjobb har upphört.

2.10 Upphörande efter beslut från nämnden

§ 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.

En arbetstagarorganisation som anser att en arbetsgivare inte är lämplig att använda etableringsjobb i verksamheten kan efter lokal och central förhandling hänskjuta frågan till prövning i en partsammansatt nämnd, se § 18.

Nämndens prövning kan avse arbetsgivarens lämplighet att använda sig av etableringsjobb, om 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 syftet med etableringsjobb. En annan situation som kan uppstå är att en arbetsgivare avbryter en anställning med etableringsjobb precis innan två år har uppnåtts och sedan anställer en ny person i etableringsjobb. I en

sådan situation kan nämnden, på arbetstagarorganisationens begäran, behöva pröva frågan om arbetsgivarens egentliga skäl för åtgärden var att sänka sina arbetskraftskostnader, vilket inte är förenligt med syftet med avtalet.

Nämnden kan slutligt besluta att en anställning i etableringsjobb ska upphöra. I ett sådant fall upphör anställningen en månad efter det att nämnden meddelat beslut. Den rättsliga effekten av att en arbetsgivare i en sådan situation låter den anställde fortsätta att arbeta efter att månadsfristen löpt ut är att en ny tillsvidareanställning anses ingången, vilket bl.a. innebär en skyldighet för arbetsgivaren att betala lägsta lön för aktuell yrkesgrupp och övriga ersättningar enligt riksavtalen.

Av andra stycket i bestämmelsen följer att det åligger arbetsgivaren att meddela Arbetsförmedlingen att en anställning med etableringsjobb har upphört.

2.11 Återanställning

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

Av § 13 framgår att parterna är överens om att en anställning med etableringsjobb som avbryts eller avslutas inte kvalificerar till återanställning.

2.12 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.

Bestämmelsen reglerar arbetsgivarens skyldighet att utfärda tjänstgöringsintyg och, på begäran, tjänstgöringsbetyg.

2.13 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 procent 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.

Tanken med etableringsjobb är att långtidsarbetslösa och nyanlända ska kunna skaffa sig de kunskaper och erfarenheter som krävs på den svenska arbetsmarknaden. Av det skälet ska anställda med

etableringsjobb ges möjlighet att, på arbetstid och utan löneavdrag, delta i svenska för invandrare och andra kortare utbildningar.

2.14 Tvister om lön och andra anställningsvillkor

§ 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.

Av § 17 framgår att tvister om lön, ersättning samt övriga anställningsvillkor i gällande riksavtal ska hanteras enligt respektive förhandlingsordning på avtalsområdet även om tvisten rör en anställd med etableringsjobb. Det betyder att tvisterna är tänkta att biläggas genom förhandling på lokal nivå samt om lösning inte uppnås vid lokal förhandling genom förhandlingar på central nivå. Lyckas parterna inte heller lösa tvisten på central nivå äger part rätt att väcka talan i domstol. Av 4 kap 7 § i lagen om rättegång i arbetstvister framgår att domstol inte får ta upp en tvist till prövning förrän parterna förhandlat om tvistens lösning på sätt som framgår av tillämplig förhandlingsordning.

2.15 Tvister om tillämpning av etableringsjobb

§ 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 partssammansatta nämnden

§ 21 Kan de centrala parterna inte enas i tvistefrågan, kan den part som vill driva saken vidare föra saken till en partssammansatt 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.

Den i § 18 angivna förhandlingsordningen gäller endast för två olika tvistefrågor, nämligen

- Om en arbetstagarorganisation inte anser att en arbetsgivare är lämplig att använda etableringsjobb i verksamheten,

- Om en arbetsgivare inte har kunnat få till stånd en lokal överenskommelse om att använda etableringsjobb i sin verksamhet.

Bestämmelsen ersätter bestämmelser om tvisteförhandling, preskription och väckande av talan i medbestämmandelagen och gällande tvisteförhandlingsordningar på avtalsområdet. Avsikten är att tvisten ska lösas genom lokal förhandling samt om lösning inte uppnås vid lokal förhandling genom förhandling på central nivå. Förhandlingsordningen innehåller väldigt korta frister för påkallande av förhandling. Om parterna inte kommer överens vid central förhandling kan part hänskjuta frågan till en partsammansatt nämnd.

2.16 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 Unionen säger upp Avtalet upphör avtalet mellan förbundsparterna vid samma tidpunkt.

Även om avtalet mellan Svenskt Näringsliv och LO samt Unionen ingicks den 29 november 2022 kan kollektivavtalsmodellen inte börja tillämpas förrän Regeringen har genomfört vissa ändrar i bl.a. 8 och 14 §§ i förordningen (2022:807) om ersättning för arbete i etableringsjobb. Regeringen behöver ändra på så sätt att såväl arbetsgivarens lönedel som den statliga ersättningen årligen räknas upp med samma procentsats som inkomstbasbeloppet. Regeringen har förklarat att frågan ska behandlas under hösten 2023 och att förordningsändringen beräknas träda i kraft den 1 januari 2024.

Förbundspart kan tidigast säga upp avtalet till upphörande 3 år efter att förbundspart antagit avtalet. Vid sådan uppsägning gäller 3 månaders uppsägningstid. En förbundspart kan således säga upp avtalet innan det gått tre år, men avtalet upphör ändå tidigast 3 år efter att förbundspart antagit avtalet.