

Redogörelsetext för Bestämmelser för arbetstagare i arbetslivsintroduktionsanställning – BAL 13

Redogörelsen omfattar Bestämmelser för arbetstagare i arbetslivsintroduktionsanställning – BAL 13 och gäller fr.o.m. 2013-02-27.

Parter är Sveriges Kommuner och Landsting, Arbetsgivarförbundet Pacta samt Svenska Kommunalarbetareförbundet.

Överenskommelsen innehåller förhandlingsprotokoll och bilagor.

Bilaga 1 innehåller Bestämmelser för arbetstagare i arbetslivsintroduktionsanställning – BAL 13. Nedan redogörs för det närmare innehållet i bilagan med fokus på de bestämmelser som avviker från Allmänna bestämmelser.

Bilaga 2 innehåller Centrala parternes syn på Bestämmelser för arbetstagare i arbetslivsintroduktionsanställning – BAL 13. I denna beskriver de centrala parterna sin gemensamma uppfattning om avtalets innehåll och tillämpning. Bilaga 2 ingår inte i det lokala kollektivavtalet (LOK) om Bestämmelser för arbetstagare i utbildnings- och introduktionsanställning – BAL 13.

Bilaga 3 innehåller avvikande reglering kring tvisters handläggning och beskrivs närmare nedan.

Bilaga 4 och 4 a innehåller lokalt kollektivavtal om Bestämmelser för arbetstagare i arbetslivsintroduktionsanställning – BAL 13.

§ 1 Inledning

Avsikten med avtalet är att möjliggöra för kommuner, landsting, regioner och Pactaföretag att erbjuda arbetslivsintroduktionsanställningar inom vård- och omsorgsverksamhet för att ge arbetslösa ungdomar mellan 19–25 år en möjlighet till inträde eller återinträde på arbetsmarknaden. Anställningen ger möjligheter till såväl utbildning som introduktion under handledning som bidrar till insikter och kunskaper i yrket och den anställde ges även bättre förutsättningar för fortsatt etablering på arbetsmarknaden.

Anställningen är en tidsbegränsad anställning i 12 månader.

För anställningen ska en individuell utbildnings- och introduktionsplan fastställas. Det är viktigt att arbetsgivaren gör en individuell bedömning av vilka utbildnings- och introduktionsinsatser som den nyanställde har behov av att genomföra. Det finns dock ingenting som hindrar att arbetsgivaren tar fram en

grundläggande, gemensam introduktionsplan för flera nyanställda som under året tar del av olika utbildnings- och introduktionsinsatser, gemensamt eller individuellt.

I genomsnitt ska 25 procent av den totala arbetstiden användas för handledning, utbildnings- och introduktionsinsatser. Tidsåtgången kan variera över tid men det är nödvändigt att arbetstiden inte överstiger 75 procent i genomsnitt under hela anställningstiden. I Förteckning över förslag till utbildnings- och introduktionsområden vid arbetslivsintroduktionsanställning ges exempel på utbildnings- och introduktionsinsatser som kan ingå i utbildnings- och introduktionsplanen. Detta är inte en uttömmande eller obligatorisk förteckning utan det är möjligt att lägga in andra områden där arbetsgivaren eller medarbetaren ser behov av utbildnings- och introduktionsinsatser.

Handledare

För arbetslivsintroduktionen ska en handledare utses. Parterna bedömer att handledaren är en nyckelperson för att åstadkomma en bra arbetslivsintroduktion. Genom vård- och omsorgscollege har kriterier framtagits för en handledarutbildning som handledaren med fördel kan genomgå eller som kan ge en bild av den kompetens som handledaren har behov av.

Handledarutbildningen bör ge en förståelse för vad rollen som yrkeshandledare innebär och utvecklar en grundläggande förmåga att handleda, inspirera och motivera. En sådan utbildning bör innehålla följande delar:

- Handledarrollen, olika former av handledning samt handledningsprocessens olika delar: inventering, planering, genomförande och utvärdering.
- Kunskap om och förmåga att göra introduktions- och utbildningsplaner.
- Förståelse för olika förutsättningar för lärande och utveckling som individ och professionell yrkesutövare.
- Att möta unga och vuxnas olika förutsättningar och villkor i yrkeslivet.
- Kännedom om handledning med fokus på språkstöd och kulturmöten.
- Förmåga att ge pedagogiskt stöd till utveckling av yrkeskunskaper och yrkesidentitet.
- Kunskap om samtalsmetodik och kommunikationens betydelse för mötet.
- Förmåga att genomföra lärande- och bedömningssamtal.
- Arbetsplatsens värdegrund, lagar, förordningar och policydokument.

– Kännedom om gymnasieskolans och vuxenutbildningens styrdokument.

Även om det finns personer med företrädesrätt till återanställning så är det möjligt att arbetslösa ungdomar på arbetslivsintroduktionsanställning.

Möjlighet till lokal avvikelse

Centrala parter är överens om att anställningar även ska kunna erbjudas inom andra verksamheter än vård- och omsorg. Om förutsättningar finns ska lokalt kollektivavtal träffas för att ge fler ungdomar möjlighet till en arbetslivsintroduktion.

§ 2 Befintliga lokala kollektivavtal

Finns redan träffade kollektivavtal med likartat syfte bör arbetsgivaren initiera en dialog med Kommunal för att tydliggöra om avtalen fortsatt ska gälla eller om BAL 13 ska komplettera eller helt ersätta dessa.

§ 3 Lokal överläggning

Innan Bestämmelser för arbetstagare i arbetslivsintroduktionsanställningar tillämpas ska en överläggning äga rum. För att skapa goda förutsättningar arbetslivsintroduktionsanställningarna är det lämpligt att ha en dialog med Kommunals lokala företrädare exempelvis årsvis eller terminsvis när nyanställning ska ske för att diskutera upplägg av introduktionen. Parterna har utvecklat tankarna kring överläggning i Centrala parternas syn på Bestämmelser för arbetstagare i arbetslivsintroduktionsanställning – BAL 13.

§ 4 Tillämpningsområde

För att en arbetslivsintroduktionsanställning ska kunna ske får arbetstagaren inte ha fyllt 26 år då anställningen inleds. Arbetstagaren ska också sakna anställning.

§ 6 Anställningsform, upphörande m.m.

Anställningen är en tidsbegränsad anställning.

Den lokala fackliga organisationen ska snarast underrättas om en ingången anställning och även om den utbildnings- och introduktionsplan som tagits fram. Arbetstagarorganisationen har då möjlighet att inom 7 kalenderdagar begära en överläggning om anställningen. Denna underrättelseskyldighet ersätter underrättelseskyldighet enligt 28 § LAS.

Anställningen kan avslutas med 1 månads ömsesidig uppsägningstid av såväl arbetsgivaren som arbetstagaren utan att det behöver föreligga saklig grund.

Någon formell skyldighet att ge besked, underrättelse och varsel finns inte, se § 30 moment 1.

Då arbetslivsintroduktionsanställningen slutförts ska arbetsgivaren utfärda ett intyg över genomförda insatser. Som utgångspunkt för detta intyg kan utbildnings- och introduktionsplanen med fördel användas.

Anställningstiden tillgodoräknas inte för övergång till en tillsvidareanställning varken enligt lagen om anställningsskydd (LAS) eller Allmänna bestämmelser (AB).

§ 7 Allmänna åligganden

Arbetstagaren omfattas av motsavarande allmänna åligganden som gäller enligt allmänna bestämmelser med de skillnaderna att arbetstagaren inte är skyldig att både fullt ut utföra de egna arbetsuppgifterna och samtidigt utföra annat arbete hos arbetsgivaren eller att fullgöra jour och beredskap.

§ 8 Utbildning

Normalt sett ingår utbildnings- och introduktionsinsatserna i arbetstagarens ordinarie arbetsuppgifter och arbetstid. Skulle utbildning bli förlagd utanför ordinarie arbetstid blir bestämmelsen tillämplig och kompensation utges i ledighet med timme för timme.

§ 13 Arbetstid

För arbetstagare i utbildnings- och introduktionsanställning gäller som huvudregel de i avtalet reglerade arbetstiderna. Detta för att möjliggöra att arbetsgivaren kan planera utbildnings- och introduktionsinsatser på ett sätt och i en omfattning som är nödvändig oavsett skiftande arbetstidsmått som kan gälla i olika verksamheter.

§ 15 Löneform

Vid fastställandet av lägstlönen har hänsyn tagits till den del av anställningen som utgörs av arbete. Månadslönen för heltidsanställd ska därför vara lägst 75 procent av den i Huvudöverenskommelsen med Svenska Kommunalarbetareförbundet överenskomna lägsta lönen för arbetstagare som fyllt 19 år. Beloppet kommer att justeras i enlighet med förändringar i Kommunals HÖK.

§§ 18–21 Övertid m.m.

Eftersom de som anställs i utbildnings- och introduktionsanställning genomgår utbildning så är det parternas uppfattning att övertid bör bli aktuellt endast undantagsvis.

Beloppen för obekväm arbetstid, förskjuten arbetstid och färdtid kommer att justeras i enlighet med förändringar av beloppen i AB.

§ 23 Semester

Bestämmelsen överensstämmer i stora delar med AB men med följande undantag:

- Antalet semesterdagar är 25.
- Arbetstagaren har inte rätt till semesterlönetillägg.
- Arbetstagaren erhåller ingen kompensation om antalet semesterdagar som förläggs under juni–augusti understiger 19.
- Arbetstagaren har inte rätt att omvandla semesterdag till timsemester.
- Möjlighet att träffa kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse saknas.

§ 24 Sjukdom m.m.

Vid sjukdom betalas sjuklön enligt sjuklönelagen. Från dag 15 till dag 360 kan arbetstagaren få ersättning från AFA motsvarande 10 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten.

§ 25 Föräldraledighet

Vid föräldraledighet tillämpas Föräldraledighetslagen med undantag av varseltid då ABs reglering om 3 månader vid ledighet gäller.

§ 29? Vissa bestämmelser om turordning och företrädesrätt

Anställningstiden i arbetslivsintroduktionsanställning ger inte företrädesrätt till återanställning. Däremot tillgodoräknas anställningstiden i andra sammanhang, exempelvis fastställande av uppsägningstidens längd eller vid turordning.

Någon skyldighet att ge underrättelse, varsel och besked finns inte oavsett vad som föreskrivs i 15, 30 och 30 a §§ LAS.

Tvisters handläggning, Bilaga 3

§ 1 Mom. 3

Vid tvister om avtalets bestämmelser tillämpas skiljenämnds-förfarande. Oorganiserad arbetstagare har ingen möjlighet att få sin fråga prövad i skiljenämnd.

Förteckning över förslag till utbildnings- och introduktionsområden vid arbetslivsintroduktionsanställning

I förteckningen ges exempel på utbildnings- och introduktionsinsatser som kan ingå i utbildnings- och introduktionsplanen. Detta är inte en uttömmande eller obligatorisk förteckning utan det är möjligt att lägga in andra områden där arbetsgivaren eller medarbetaren ser behov av utbildnings- och introduktionsinsatser.

Frågor med anledning av BAL 13 kan ställas till Alexandra Wåhlstedt och Jan Svensson.

Frågor med anledning av Förteckning över förslag till utbildnings- och introduktionsområden vid arbetslivsintroduktionsanställning kan ställas till Ylva Sundholm.