

# **ÖKA 24**

**Överenskommelse för arbetstagare i kompetens-  
och utbildningsanställning**

## Innehåll

Förhandlingsprotokoll .....	3
Överenskommelse för arbetstagare i kompetens- och utbildningsanställning, bilaga 1 .....	4
Särskilda bestämmelser för arbetsmarknadspolitiska insatser som riksdag, regering eller statlig myndighet meddelat genom förordning, föreskrift mm., bilaga 2 .....	8
Kommentar till § 3 mom. 1 anmärkning 1-3.....	9

# Överenskommelse för arbetstagare i kompetens- och utbildningsanställning

## Parter

Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation å ena sidan, samt

Svenska Kommunalarbetareförbundet, OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet, Fastighetsanställdas Förbund, Svenska Transportarbetareförbundet, SEKO – Service och Kommunikationsfacket och AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer å den andra.

## § 1 Innehåll m.m.

Parterna träffar detta kollektivavtal, Överenskommelse för arbetstagare i kompetens- och utbildningsanställning, gällande Sobonas medlemmar inom Sobonas branscher där parterna tecknar kollektivavtal Branschöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor. Till avtalet hör även bestämmelser enligt följande bilagor:

- a) Överenskommelse för arbetstagare i kompetens- och utbildningsanställning (bilaga 1),
- b) Särskilda bestämmelser för arbetsmarknadspolitiska insatser som riksdag, regering eller statlig myndighet meddelat genom förordning, föreskrift mm. (bilaga 2)

## § 2 Ändringar och tillägg

I kollektivavtalet ska också ingå de ändringar och tillägg till avtalets bestämmelser som parterna under avtalets giltighetsperiod träffar överenskommelse om.

## § 3 Befintliga lokala kollektivavtal

Denna överenskommelse påverkar inte redan träffade lokala avtal med likartat syfte.

#### **§ 4 Tvisters handläggning**

Uppstår tvist som rör tolkning och tillämpning av detta avtal, ska ärendet handläggas i den ordning som föreskrivs i Sobonas förhandlingsordningsavtal.

#### **§ 5 Centrala protokollsanteckningar**

##### *Central konsultation*

Centrala parter är överens om betydelsen av att kunna bistå lokala parter om tillämpningen av det centrala avtalet. Endera part äger därför möjlighet att påkalla central partsgemensam konsultation vid frågor som uppstår om avtalstillämpningen, för att vid behov vägleda och stödja vid tillämpningen av avtalet.

##### *Utvärdering*

Parterna är överens om att utvärdera avtalet två år efter det att avtalet börjat gälla.

#### **§ 6 Giltighet och uppsägning**

Detta kollektivavtal om Överenskommelse för arbetstagare i kompetens- och utbildningsanställning, gäller från och med 2024-05-01 tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig.

Vid en uppsägning från endera part kommer anställningar enligt detta avtal att vara giltiga till dess att anställningstiden löpt ut eller till dess att arbetsgivare eller arbetstagare avslutar anställningen enligt bestämmelserna i avtalet

##### **Anmärkning**

Uppsägning av avtalet, kan ske för en enskild bransch eller flera och gäller då inte andra parter än de som framgår av uppsägningen.

## § 7 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

*Ghazal Hernesten*

Justeras

För **Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation**

*Ulf Olsson*

För **Svenska Kommunalarbetareförbundet**

*Pernilla Westerberg*

För **OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet**  
jänte i förbundsområdet ingående organisationer

*Vision*

*Akademikerförbundet SSR*

*Jan-Olov Olsson*

*Mats Olsson*

För **Fastighetsanställdas Förbund**

*Nicklas Nilsson*

För **Svenska Transportarbetareförbundet**

*Anders Gustafsson*

För **SEKO – Service och Kommunikationsfacket**

*Nick Fortgens*

För **AkademikerAlliansen** och till AkademikerAlliansen anslutna  
riksorganisationer

*Anders Ekegren*

# Överenskommelse för arbetstagare i kompetens- och utbildningsanställning

## Inledande bestämmelser

### § 1 Syfte

Syftet med avtalet är att erbjuda kompetens- och utbildningsanställning för personer som saknar efterfrågad kompetens och/eller formell utbildning och är i behov av utbildning och fördjupade introduktionsinsatser, samt att främja arbetsgivarens och branschens kompetensförsörjning. Anställningen ska möjliggöra ett inträde eller ett återinträde på arbetsmarknaden genom lärande, handledning och praktiskt arbete hos arbetsgivaren under anställningen, samt med syfte att leda till en tillsvidareanställning hos arbetsgivaren.

### § 2 Tillämpningsområde m.m.

Om inte annat följer av lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift, gäller detta avtal för arbetstagare som saknar en anställning och är i behov av utbildning, handledning och fördjupade introduktionsinsatser för att kunna etablera sig på arbetsmarknaden.

### § 3 Lokal tillämpning

**Mom. 1** Innan kollektivavtalet Kompetens- och utbildningsanställning kan tillämpas, ska en förhandling ske mellan arbetsgivaren och berörd arbetstagarorganisation. I förhandlingen ska följande behandlas;

- hur anställningarna ska organiseras hos arbetsgivaren,
- vilka arbetsplatser som kan komma att beröras,
- formerna för handledning och handledare,
- utformning av utbildnings- och introduktionsinsatser
- om uppsägningar på grund av arbetsbrist genomförts inom berörda delar av verksamheten under de senaste 12 månaderna.

## **Anmärkingar**

- 1.** Förhandling enligt mom. 1 kan inte avslutas i oenighet innan centrala parter konsulterats. Endera lokal part äger möjligheten att påkalla partsgemensam konsultation från centrala parter, för en rekommendation om en ändamålsenlig tillämpning enligt avtalet.
- 2.** Efter att centrala parter lämnat en rekommendation, kan arbetsgivaren efter avslutad förhandling enligt mom. 1, besluta om tillämpning av avtalet i enlighet med rekommendationen.
- 3.** Denna bestämmelse ersätter 11, 12 och 14 §§ i medbestämmandelagen (MBL).

**Mom. 2** Senast i samband med att anställningen påbörjas ska en individuell kompetens- och utbildningsplan upprättas där det framgår vilka insatser som planeras för att för att nå kompetenskraven för ett givet målyrke. Arbetsgivaren bör under anställningen erbjuda arbetstagaren att genomgå validering mot aktuell yrkesroll eller yrkesområde, i de fall det finns.

## **§ 4 Anställningsform m.m.**

**Mom. 1** Arbetstagare anställs enligt särskilt kollektivavtalsreglerad tidsbegränsad anställning som kan träffas för en tid om högst 2 år, dock inte längre än vad den planerade kompetens- och utbildningsplanen anger.

**Mom. 2** Arbetsgivaren ska snarast underrätta den lokala arbetstagarorganisationen om att en kompetens- och utbildningsanställning ingåtts och samtidigt delge organisationen arbetstagarens kompetens- och utbildningsplan. Organisationen har rätt till överläggning i frågan. Överläggning ska påkallas senast 7 kalenderdagar efter det att underrättelsen mottagits.

### **Anmärkning**

Denna bestämmelse ersätter 11, 12 och 14 §§ medbestämmandelagen (MBL).

**Mom. 3** Om lokal part för berörd arbetstagarorganisation saknas ska kallelse till förhandling samt underrättelse om att anställning enligt detta avtal ingåtts eller upphört, ske med närmast högre nivå, dvs. i förekommande fall distrikt/region, avdelning eller till organisationen centralt.

**Mom. 4** Anställning på avtalet kan i särskilda fall ske, även om det hos arbetsgivaren finns tidigare arbetstagare med företrädesrätt till anställning.

### **Anmärkning**

Finns arbetstagare med företrädesrätt till lediga befattningar vars kvalifikationskrav i huvudsak är desamma som i målyrket för kompetens- och utbildningsanställningen, kan arbetsgivaren inte ingå en anställning enligt detta avtal i dessa typer av befattningar.

**Mom. 5** Anställningen tillgodoräknas inte tidsmässigt för övergång till en tillsvidareanställning enligt 5a § lagen om anställningsskydd (LAS) och

Branschbestämmelser (BB) § 4 mom. 4. Underrättelseskyldighet vid tidsbegränsade anställningar i 28 § LAS gäller inte.

## **§ 5 Facklig information**

Arbetsgivare ska möjliggöra för fackligt förtroendevalda att informera de som anställs på avtalet om den lokala fackliga verksamheten.

## **§ 6 Avslut av anställningen, uppsägningstid m.m.**

**Mom. 1** Om arbetsgivaren inte avser att ge en arbetstagare i kompetens- och utbildningsanställning fortsatt anställning enligt tillämplig BÖK efter avslutad sådan anställning, ska arbetsgivaren ge arbetstagaren skriftligt besked senast 1 månad innan anställningen upphör.

**Mom. 2** Anställningen kan avbrytas före den avtalade anställningstidens utgång, med en ömsesidig uppsägningstid av 1 månad.

**Mom. 3** Uppsägning från arbetsgivaren innan den avtalade anställningstidens utgång eller enligt mom. 1, förutsätter en skriftlig redogörelse av skälen. Arbetsgivaren ska snarast underrätta berörd arbetstagarorganisation om anställningens upphörande. Organisationen har rätt till överläggning i frågan. Överläggning ska påkallas senast 7 kalenderdagar efter det att underrättelsen mottagits.

**Mom. 4** Oavsett vad som föreskrivs i 15, 30 och 30 a §§ lagen om anställningsskydd (LAS) gäller inte någon skyldighet att ge underrättelse, varsel och besked.

**Mom. 5** För det fall kompetens- och utbildningsanställningen inte leder till fortsatt anställning, utfärdar arbetsgivaren ett tjänstgöringsintyg som innefattar uppgift om anställningstid, den kompetens som arbetstagaren erhållit och de arbetsuppgifter som arbetstagaren utfört. Tjänstgöringsintyget ska också innefatta ett omdöme om arbetstagaren särskilt begär det.

## **§ 7 Vissa bestämmelser om turordning och företrädesrätt**

**Mom. 1** Anställningstid enligt detta avtal ger inte och tillgodoräknas inte heller tidsmässigt för företrädesrätt till återanställning som avses i 25 § LAS.

**Mom. 2** Om arbetstagaren senare får en annan anställning enligt BÖK/BB, så räknas även den tidigare anställningstiden enligt detta avtal i den sammanlagda anställningstiden.

**Mom. 3** Bestämmelserna i 22 och 25a §§ LAS gäller inte.



## § 8 Lön

**Mom. 1** Till arbetstagare som anställs för en sammanhängande tid av minst 3 månader, utges månadslön. Till arbetstagare som anställs för kortare tid utges timlön för arbetad tid.

**Mom. 2** Månadslön beräknas som lägst 90 % av lägstalön för aktuellt målyrke utifrån tillämplig BÖK och särskilda lönebestämmelser med respektive arbetstagarorganisation.

### Anmärkningar

1. Lägstalön som avses i momentet är den som arbetsgivaren tillämpar vid anställning i målyrket inom ramen för tillämplig BÖK.

Arbetsgivaren bör vid lönesättningen beakta lönestrukturen för motsvarande befattningar hos arbetsgivaren.

2. För arbetstagare som anställs i en kompetens- och utvecklingsanställning inom kollektivavtalsområde som organiseras av AkademikerAlliansen och eller AKV, är månadslönen individuell och differentierad.

**Mom. 3** Lönen under anställningen ska avspegla hur arbetstagaren fullgör sina arbetsuppgifter och utvecklas i arbetet utifrån den individuella kompetens- och utvecklingsplanen. Det är därför av stor vikt att dialog förs mellan chef och medarbetare om arbetstagarens utveckling och lön. Detta förutsätter att lönen prövas och följs upp årligen.

## § 9 Allmänna villkor

Med undantag av vad som reglerats ovan tillämpas branschbestämmelserna (BB) i den bransch som arbetstagaren har sin anställning.

**Särskilda bestämmelser för arbetsmarknadspolitiska insatser som riksdag, regering eller statlig myndighet meddelat genom förordning, föreskrift mm.**

Bilaga för särskilda bestämmelser kopplat till beslut av regering eller statlig myndighet som inte regleras i bilaga 1, se redogörelsetext.

## **Kommentar till § 3 mom. 1 anmärkning 1-3**

I kommentaren som gäller mellan centrala parter, beskriver parterna processen för central konsultation enligt § 3 mom. 1 anmärkning 1-3.

Grundförutsättning för att tillämpa avtalet är att en arbetsgivare uppfyllt villkoren i § 3 samt förhandlat med lokal arbetstagarorganisation. Skulle lokala parter under förhandlingen inte vara överens om att förutsättningarna för att tillämpa avtalet föreligger i verksamheten, ska det lyftas av endera part till centrala parter för en partsgemensam konsultation, innan man kan avsluta förhandlingen i oenighet.

Syftet med den centrala konsultationen är att centrala parter ska kunna stötta lokala parter i vilka förutsättningar som behövs lokalt, för en ändamålsenlig tillämpning av avtalet. Efter konsultationen lämnar centrala parter en rekommendation till lokala parter huruvida avtalet är tillämpligt eller inte utifrån givna förutsättningar.

Efter att förhandlingen är avslutad mellan lokala parter kan arbetsgivaren fatta beslut om tillämpning av avtalet i enlighet med rekommendationen.

Är avtalet inte tillämpligt enligt rekommendationen från centrala parter, behöver en arbetsgivare som vill tillämpa avtalet först vidta de åtgärder som centrala parter pekat på i rekommendationen. Arbetsgivaren kan sedan påkalla ny förhandling i frågan.

Med grund i avtalsintentionen tar centrala parter på detta sätt gemensamt ansvar för avtalet och för att stötta lokala parter i tillämpningsdiskussioner.