

Fler vägar in – breddad rekrytering

Grundläggande för BEA:

- Bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser, BEA utgör i grunden anställningar som avser arbete som ligger utanför ordinarie verksamhet och budget. Den anställde är där för att stärkas och därigenom få ett reguljärt arbete. Det betyder inte meningslösa arbetsuppgifter dock ej nödvändiga för att verksamheten ska fungera.
- En anställning på BEA är alltid en särskild kollektivavtalad tidsbegränsad anställning, (med undantag för OSA- anställd som kan vara tillsvidareanställda om arbetsgivaren så önskar).
- En BEA anställning kan aldrig leda till en konvertering av anställningen till en tillsvidareanställning. (det är en tidsbegränsad anställning, aldrig ett vikariat eller allmän visstidsanställning enligt LAS).
- En anställning på BEA ger heller inte företrädesrätt.

SKR svarar på arbetsgivarfrågor från delprojekten

1. Behövs det tecknas en lokal överenskommelse med Kommunal för att arbeta med nya tjänster med BEA?

SKR: Både ja och nej. Beror på vad man menar.

- a) Ja, det behövs en överenskommelse om syftet är att vidga tillämpningsområdet för BEA, (se nedan, fråga 2).
- b) Ja, om det rör så kallade Extratjänster med finansiering från Arbetsförmedlingen (om man inte redan har träffat en lokal överenskommelse avseende Extratjänster vill säga, vilket de flesta kommuner gjorde för några år sedan).
- c) Nej, det behövs inte om man håller sig inom ramarna för BEA, § 1 tillämpningsområde, alltså det ordinarie syftet.
Då nytt/förändrat BEA träfats på centralt nivå ska en LOK tecknas på lokal nivå.

2. Eftersom BEA-anställningen syftar till att främst vara till för arbetstagaren och dennes behov, medan en HÖK/AB-anställning har utgångspunkt i verksamheten och dess behov, hur hantera när man vill använda BEA för att rusta för en HÖK /AB -anställning?

SKR: En medarbetare har en utvecklingskurva, inledningsvis har medarbetaren troligtvis till övervägande del konstruerat arbete för att successivt växla över och ha mer och mer av ordinarie arbetsuppgifter. Detta sker i dialog med berörd arbetstagarorganisation. OBS att man måste skilja på ordinarie arbetsuppgifter och vad som är en del av den ordinarie verksamheten och dess budget.

3. Skulle man kunna provanställa en person som haft en BEA-anställning under sex månader när personen får en HÖK/AB-anställning tillsvidare?

SKR: Ja, det är möjligt, formellt sett. Men viktigt att det finns ett provobehov som håller. En provanställning enligt AB gäller under högst 6 kalender-månader. Sannolikt har arbetsgivaren under föregående BEA- anställning visat prov på sina förutsättningar och sin förmåga till det nya uppdraget men visst det är möjligt om det finns ett fortsatt provobehov.

4. A) Företrädesrätt som gör att reguljärt anställda medarbetare (på avtalet HÖK/AB) riskerar att bli av med företrädesrätten om de tackar nej till en ”ny tjänst” (som egentligen är tänkt att gå till personer med funktionsnedsättning). Hur hantera detta?

Finns det lediga reguljära tjänster så behöver reguljärt anställda enligt avtalet HÖK/AB tacka ja till dessa tjänster om de inte ska riskera att tappa sin företrädesrätt. Dock gäller att det ska vara i huvudsak motsvarande kvalifikationer. Det betyder att de flesta tjänstemannayrken inte kommer bli erbjudna en tjänst som är tänkt till de före detta BEA-anställda, t ex som måltidsbiträde. I viss mån kommer inte heller flera anställda i så kallade arbetarbefattningar i fråga för tjänsten som målbiträde, t ex undersköterska, boendestödjare, fritidspedagog etc. Dvs många av de befattningar som har en specifik utbildning som kvalifikationskrav. Det innebär att om de inte har företrädesrätt till tjänsten så kommer de inte erbjudas den och därmed kommer de inte heller att riskera att förlora sin företrädesrätt för ett arbete de inte vill ha. Se vidare svar på 4B nedan för utveckling av svaret.

B) Företrädesrätt till återanställning, som gör att före detta reguljärt anställda personer kan ha företräde före deltagare i projektet som varit anställda på BEA och nu är aktuella för en AB-tjänst. Hur hantera?

Kort bakgrundsbeskrivning

Tanken med projektet ”Breddad rekrytering” är att även de som står långt från arbetsmarknaden ska ses som en möjlig källa till att klara av rekryteringsutmaningen. Vad många av projektdeltagarna i detta projekt då hamnat i är en lokal kontext där de har över hundra reguljärt anställda som har företrädesrätt till lediga tjänster. Inom projektets ramar har flera arbetsgivare utformat specifika ordinarie och reguljära tjänster ämnade just för de i BEA-anställningarna, t ex tjänster som måltidsbiträden eller patientnära servicearbete. Arbetsgivarna har under projektets gång ställt frågor om de på något vis kan freda dessa speciellt framtagna ordinarie tjänster till de som inom ramen för projektet

har en BEA-anställningen där de specifikt tränar mot målet om reguljär anställning som måltidsbiträde eller patientnära servicearbete.

SKR:s svar har varit att det inte går att freda och ge förtur till dessa anställningar men att de kan ha feltolkat lag och kollektivavtal. T ex har flera medlemmar i projektet redogjort för lokala system med omfattande företrädeslistorna som gäller för hela kommunen. En orsak till dessa långa kommunövergripande listor är att arbetsgivaren har valt att ha en enda förvaltning eller ett allmänt generöst förhållningssätt. Dvs. så kan ha skett utan att det lokalt har tecknats lokala kollektivavtal som vidgat området för företrädesrätten. Flera medlemmar har vittnat om att de tolkat företrädesrätten som att det handlar om att den som har företrädesrätt behöver ha *tillräckliga* eller *högre kvalifikationer* för den lediga tjänsten, dvs fokus på individens kompetens. Istället ska analysen fokusera på skillnaderna mellan den lediga tjänsten och medarbetarens senaste anställning och att kraven i huvudsak ska motsvara kraven i senaste anställningen.

Utifrån dessa feltolkningar borde det vara så att listor med de som har företrädesrätt egentligen är betydligt kortare och att de specifikt framtagna tjänsterna för de BEA-anställda i högre utsträckning borde gå till de personer de är ämnade för än vad som tidigare tolkats hos arbetsgivaren.

Annorlunda uttryckt, andelen tjänster som har i huvudsak motsvarande krav som måltidsbiträde borde därmed vara mer begränsat än vad som uttryckts. T ex. kan det vara så att tjänster så som köksbiträde, personlig assistent med flera har krav som i huvudsak motsvarar de som måltidsbiträde medan tjänster så som barnskötare, undersköterska och stödassistent/vårdare, boendestödjare med flera inte är det.

Obs att exemplen ovan kan visa sig inte stämma för den enskilda arbetsgivaren då man lokalt har andra utformade krav för berörda tjänster

Nedan följer en mer detaljerad redogörelse för de lagar och kollektivavtalade bestämmelser som styr frågan om rätt till lediga tjänster:

Lediga tjänster kan i vissa fall behöva gå till reguljärt anställda medarbetare i behov av ny tjänst. Det kan handla om

- Omplacering
- Förflyttning enligt AB § 6
- Höjd sysselsättningsgrad enligt AB § 5 mom. 1 b)

För frågor om dessa olika typer av ”förtur” till lediga tjänster, kontakta HR inom er kommun för hjälp och stöd.

Utöver de ovan uppräknade skälen finns så kallad företrädesrätt till nya tjänster i enlighet med lag (LAS) och kollektivavtalet AB. Se redogörelse nedan för detta.

25 § LAS

Enlig lag gäller följande för företrädesrätt för tidigare anställda

25 § Arbetstagare som har sagts upp pga. arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning in den verksamhet där de tidigare ha varit sysselsatta. Detsamma gäller arbetstagare som har anställt för begränsad tid enligt § 5 och som pga. Arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning.

En förutsättning för företrädesrätt dock att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren (se lagtext för särskilda regler för säsonganställda).

Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då uppsägning skedd eller besked lämnades eller skulle ha lämnat enligt 15 § första stycket och därefter till dess nio månader har förflutit från den dag då anställningen upphörde.

Enligt kollektivavtalet AB ser vi vidare att följande gäller angående de som har företrädesrätt:

AB § 35 Mom. 3 c)

Företrädesrätt till återanställning gäller inte till arbete som behöver disponeras för:

- Omplacering
- Förflyttning enligt AB § 6
- Höjd sysselsättningsgrad enligt AB § 5 mom. 1 b)

Lagstiftningens regler om företrädesrätt (25 § LAS enligt ovan) har i kollektivavtal kompletterats med följande bestämmelse:

AB § 35 mom. 3) och e)

Mom. 3 d) För att företrädesrätt till återanställning ska aktualiseras krävs att arbetstagare har anmält anspråk på företrädesrätt. Sådan anmälan ska vara skriftlig och ha inkommit till arbetsgivaren senast en månad efter det att anställningen upphört. Har sådan anmälan inte gjorts föreligger inte företrädesrätt till återanställning.

e) För regioner gäller:

Företrädesrätt till återanställning gäller, oavsett avtalsområde, på samma ort och inom samma förvaltningsområde där arbetstagaren senast var verksam.

Företrädesrätten gäller till lediga befattningar vars kvalifikationskrav i huvudsak motsvarar kraven i arbetstagarens senaste anställning hos arbetsgivaren.

För övriga arbetsgivare gäller:

Företrädesrätt till återanställning gäller, oavsett avtalsområde, i arbetsgivarens verksamhet och (1) inom samma förvaltningsområdet (2) där arbetstagaren senast var verksam. (3) Företrädesrätten gäller till lediga befattningar vars kvalifikationskrav i huvudsak motsvarar kraven i arbetstagarens senaste anställning hos arbetsgivaren.

De ovanstående tre punkterna ska samtliga vara uppfyllda, det är inte enbart en eller några som ska gälla.

Vidare ska lagens krav enligt 25 § LAS, AB § 35 mom. 3 d) och samtliga av de tre punkter enligt AB § 35 mom. 3 e) vara uppfyllda för att en före detta medarbetare ska kunna ha företrädesrätt till en tjänst.

Det torde alltså röra sig om ganska få individer som uppfyller både lagens krav enligt 25 § LAS och samtliga ovanstående för en ledig tjänst som utformats som mål om reguljär anställning för före detta BEA-anställda.

För att förklara de ovanstående tre punkterna närmare kommer här en kort redogörelse av respektive punkt:

1. ..inom samma förvaltningsområde..

Med förvaltningsområde avses ett arbetsrättsligt begrepp som motsvarar ett organisatoriskt område med egen budget, egen chef etc. Vad förvaltningsområde motsvarar inom en kommun beror alltså på hur kommunen valt att organisera sig.

Observera att det förekommer att en kommun valt att endast ha *en* enda förvaltning inom kommunen, t ex där tekniska kontoret, äldreomsorg, skola, ja all kommunal verksamhet finns inom en och samma förvaltning. Dessa olika verksamheter som i andra kommuner utgör egna förvaltningar kallas då t ex för verksamhetsområden men är egentligen vad som med AB § 35 mom. 3 e) menas med förvaltningsområden.

Dvs, en sådan jätteförvaltning är inte vad som avses med förvaltningsområde enligt denna punkt i AB.

Med förvaltning avses det organisatoriska begreppet vilket är frikopplat från den politiska nämndstrukturen. Man ska som arbetsgivare alltså *inte* sätta likhetstecken mellan att den egna organisationen har valt att

organisera sin verksamhet i endast en eller ett fåtal förvaltningar och vad som i AB och LAS menas med förvaltningsområde.

3. ..där arbetstagaren senast var verksam.

Vad innebär då detta? Jo, om det finns en ledig tjänst i en förvaltning så har en arbetstagare eller före detta arbetstagare från en annan förvaltning *inte* en företrädesrätt till den tjänsten.

Företrädesrätt gäller enbart inom den förvaltning medarbetaren *senast* var verksam.

4. Företrädesrätten gäller till lediga befattningar vars kvalifikationskrav i huvudsak motsvarar kraven i arbetstagarens senaste anställning hos arbetsgivaren.

Om vi utgår från en av de vanliga anställningsformerna i projektet, en specialutformat reguljär anställning som måltidsbiträde. Anta att en sådan tjänst skapas för att en BEA-anställd inom projektets ramar är redo att ta steget över från en konstruerad anställning inom BEA till en reguljär anställning som måltidsbiträde. Inom samma förvaltning finns även en undersköterska som har kvalificerat sig till företrädesrätt. Med ”*kvalifikationskrav i huvudsak motsvarar kraven i arbetstagarens senaste anställning*” menas att kvalifikationskraven för tjänsten som undersköterska i huvudsak behöver motsvara kvalifikationskraven för tjänsten som målbiträde. Förmodligen är kraven för en underskötersketjänst helt andra än för ett målbiträde. T ex lär det vara andra krav på utbildning, språkkunskaper etc. Obs att det inte handlar om högre eller lägre kvalifikationer. Vidare handlar det inte om vilka kvalifikationer i form av individens kompetens för den lediga tjänsten. Istället är fokus på tjänsterna och att det ska vara i huvudsak samma krav mellan tjänsterna för att företrädesrätt ska ges. Dvs. är kraven i huvudsak annorlunda ges ingen företrädesrätt till undersköterskan för den aktuella tjänsten som målbiträde. Annorlunda uttryckt, med kvalifikationskrav menas inte att undersköterskan kan anses vara över- eller underkvalificerad till tjänsten som målbiträde. Istället avses att det ska vara i huvudsak samma kvalifikationskrav när man beskriver de två tjänsterna.

Rimligtvis är det inte i huvudsak samma kvalifikationskrav till en tjänst som undersköterska som till en tjänst som måltidsbiträde. Med viss sannolikhet kommer med andra ord inte en person som senast varit anställd som undersköterska att kunna få företräde till tjänsten som målbiträde då det är andra kvalifikationskrav till tjänsten som målbiträde.

Alltså har inte undersköterskan företrädesrätt till tjänsten som måltidsbiträde även om det är inom samma förvaltning.

Samma sak gäller troligen även för en majoritet av de personer som i sin senaste anställning haft en tjänstemannaanställning. Inte heller de kommer ha företrädesrätt till målbiträdestjänsten. Alltså borde fler situationer uppstå som innebär att tjänsten som måltidsbiträde förblir ledig och möjlig att tillsätta med de BEA-anställda.

Summerat:

En arbetsgivare som helt följer reglerna i AB kan inte upprätta kommunövergripande företrädesrättslistor med i vissa fall flera hundra individer i kö. Det innebär, att det vid korrekt hantering, troligtvis inte finns fullt lika många individer som har företrädesrätt till lediga tjänster.

Endast om arbetsgivaren har tecknat lokala kollektivavtal om avsteg från AB, t ex genom att man valt att göra hela arbetsgivarens organisation till motsvarande ett arbetsrättsligt företrädesområde kan en kommunövergripande lista med de som har företrädesrätt upprättas.

Samverkan, lokala kollektivavtal etc.

Regeln i 32 § LAS om att arbetsgivaren ska förhandla innan man anställer någon annan än den som har företrädesrätt blir inte tillämplig om de tidigare anställda inte bedöms ha företrädesrätt till återanställning. Men vi rekommenderar att samverka med fackförbunden om detta för att klargöra arbetsgivarens inställning och förhoppningsvis uppnå samsyn istället för att riskera tvister i efterhand.

Enligt AB § 35 mom. 4 finns möjlighet till lokal avvikelse dvs arbetsgivare och arbetsgivarorganisation kan träffa lokalt kollektivavtal om avvikelse från bestämmelsen. Ett sådant lokalt kollektivavtal skulle kunna ha ett innehåll som förtydligar att företrädesrätt till återanställning inte gäller till vissa angivna nya befattningar. Däremot kan inte avtalas att de nya befattningarna ska ”fredas” från omplacering t ex vid personliga skäl eller rehabiliteringsbehov.

Förändring av bestämmelsen om företrädesrätt

Från och med den 1 maj 2020 gäller delvis nya regler om företrädesrätt, se cirkulär 19:52. Begränsningen att företrädesrätten gäller till samma ort försvinner för kommuner. För regioner gäller fortfarande begränsning till både ort och förvaltning. De nya reglerna gäller även för lärarförbunden.

För ytterligare information

För ytterligare information, se själva kollektivavtalet AB, SKR:s cirkulär 19:52 om förändringarna samt kommentaren till AB

AB 17 i lydelse fr o m 2020-05-01:

<https://skr.se/download/18.68e83f2a17206c0cd3a6f38b/1589541644651/AB%2017%20i%20lydelse%20200501.pdf>

Cirkulär 19:52:

<https://skr.se/tjanster/merfranskr/cirkular/cirkular/2019/principoverenskommelsenyttkompetensochomstallningsavtalochdartillhorandeandringariallmannabestammelsemm.30905.html>

Kommentaren till AB:

<https://skr.se/download/18.706f2c0d170806968f97aaf6/1583135323611/AB%20kommentaren%202019.pdf>

5. Arbetsgivarrollen och nya tjänster - Många delprojekt stöter på patrull hos facken (Kommunal) när de försöker inrätta nya ordinarie tjänster, t.ex. serviceassistenter inom vård och omsorg.

SKR: Facken har rätt att protestera, men de bestämmer inte i frågan. Arbetsgivaren har rätt att leda och fördela arbetet, det betyder att man har rätt att tillsätta tjänster, kalla dem det man vill och finner lämpligt. Här måste man skilja på namnet på befattningen och arbetsinnehållet i befattningen, t ex begreppet assistent, administratör, sekreterare, kan finnas i alla typer av verksamheter och alla nivåer. Exemplet sekreterare för politisk nämnd – ett kvalificerat arbete med hög lön. Befattning säger i det fallet alltså inget om vilken lön eller nivå som ska gälla. Exemplet biträde, kan finnas både på BEA och AB.

Det som avgör vilket avtal man går på är arbetsinnehållet och syftet med varför man är på arbetsplatsen. BEA-anställd är man primärt för att stärkas på arbetsmarknaden, lära sig ett arbete (dock inte samma sak som att lära sig ett yrke). HÖK/AB-anställd är man för att bidra till verksamheten och verksamhetsutvecklingen, inte tvärtom.

Det är viktigt att med samverkan och dialog om vad som görs.

En vanlig missuppfattning är att det finns en tro att man *bara* kan använda befattningarna som finns i AID. AID är ett statistikverktyg för nationell insamling

av statistik och begränsar inte vad olika arbetsuppgifter och olika befattningar kallas. Det finns full frihet för varje arbetsgivare att själv skapa lokala befattningar och kalla dessa vad man finner lämpligt. Som exempel kan nämnas att det funnits upp till 19 000 lokala befattningsbenämningar som på olika sätt sorteras in i AID. Dessa lokala befattningar ska dock sorteras in i olika AID-etiketter i samband med SKR:s insamling av den partsgemensamma statistiken. Dessa AID-etiketter är dock fasta och bestämda och kan inte ändras av lokala parter. Arbetsgivaren bestämmer dock inom vilken AID-etikett de lokala befattningsbenämningarna ska ingå.