

FÖLJEBREV IP ARBETSVILLKOR 2022:1

Nedan kommer en sammanställning av de föreslagna förändringarna i den nya utgåvan av IP Arbetsvillkor. Det är de regler med betydande förändringar och/eller de som är helt nya som tas med i sammanställningen och som i regelhandboken är markerade som **NY!**. Ändringar som innebär rent språkliga förändringar där innebörden av regeln är den samma som förut finns inte med i sammanställningen. Vissa regler är uppdelade på flera regler för att bli tydligare och det kan också vara så att vissa regler är i hopslagna eller har strukits. I och med detta har numreringen ändrats något.

Regelhandboken börjar gälla 1 januari 2022.

Helt nya regler som tillkommer:

1.2 Anpassning för ny regel i IP Allmänna villkor som ställer krav på den administrativa revisionen.

2.3 Lagstadgad minimiålder för arbete.

Regler som ändras:

Kap 2

2.1 Kompetens hos ansvariga personer ersätts av de ska ha befogenheter att ta beslut om frågor som rör deras ansvarsområde.

2.2 Krav på skriftligen.

Strukit kravet på att det ska finnas kontaktuppgifter till närstående med hänsyn till GDPR.

2.4 Förtydligat att detta handlar om information när ny arbetskraft börjar på företaget och/eller om det sker förändringar.

Tillagt:

- Information om rätten att utse arbetstagarrepresentant i arbetsmiljöfrågor, ersätter nuvarande kontrollpunkt 2.2. Begreppet skyddsombud byts ut mot arbetstagarrepresentant så att det kan funka i andra länder.
- Information ska ges om eventuella skyddskläder, -utrustning etc. och hur de förvaras och hanteras.
- Förtydligat vilken information om arbetsrättsliga regler som ska ges.

2.8 Förtydligat att omfattning av brandvarnare och släckare ska finnas enligt nationella rekommendationer (i Sverige brandskyddsmyndigheten) och specificerat i vilken omfattning kunskapen hos företaget kan verifieras.

Strukit krav på insatsplan då det täcks upp i KP 2.9.

2.10 Specificerat att första hjälpen utbildning ska inkludera hjärt- och lungräddning.

Övrigt innehåll i utbildningen ska baseras på vilka risker som finns i verksamheten.

Kap 3

3.1 Tagit bort krav på att det måste vara en policy, beskriver i stället vad som ska uppnås.

Ska dock finnas skriftligen, oavsett hur många årsarbetskrafter man har. I Finland är det lagkrav på det. Svårt att revidera om det inte finns skriftligen och det är ett tydligare syfte om det finns skriftligen då det kan kommuniceras lättare till arbetskraften.

3.4 Förtydligat syfte med denna regel, dvs att specifika arbetsuppgifter inte medför en risk för hälsa eller säkerhet. Arbetskraften ska vara medvetna och beakta riskerna med arbetsuppgiften.

3.6 Tillagt i verifiering att företaget ska visa att det finns ett formulär för detta (fysiskt eller digitalt)

Kap 4 Arbetsrättsliga regler (Anställda)

4.3 Tillagt att det ska finnas uppehållstillstånd och visum när så krävs.

Tillagt att pass/ID-handling kan uppvisas tillsammans med tillstånd.

4.6 Nytt krav på löner. Olika alternativ på löner och ska ses om en nivå som inte får understigas.

Förtydligat att om man väljer kollektivavtal så ska det kollektivavtalet vara relevant för den aktuella branschen eller yrket

Stödmaterial kommer tas fram där det tydligt framgår vad den aktuella medianlönen är, statistik hämtas från SCB i Sverige, statistikcentralen i Finland etc.

Tillagt text om löneskillnader.

Flyttat krav om avdrag för boende till egen regel (se 4.7).

4.7 Egen regel, tidigare tillhörde det regeln om lön.

4.8 Ny skrivning om försäkringar, anpassat för det informationsunderlag vi tidigare kommunicerat ut samt anpassning Finland då de har andra krav på försäkringar.

KAP 5 – Arbetsrättsliga regler (ej anställda) Nytt namn på kapitel för att förtydliga att det omfattar all arbetskraft som inte är anställd direkt i det certifierade företaget, utan är anställd

hos en annan arbetsgivare eller är egenföretagare. Tagit bort specifika begrepp som te x bemanningsföretag, inhyrd arbetskraft för att förtydliga detta.

5.1 Anpassning Finland. Kan inte skriva specifikt om F-skattsedel då det inte förekommer i andra länder än Sverige.

5.3 Ändrat skrivning så att det blir tydligare att ansvaret ligger hos det certifierade företag som anlitar arbetskraften.

Tillagt i verifiering att om den andra arbetsgivaren är certifierad enligt en tredjepartscertifiering motsvarande IP Arbetsvillkor så räcker det som verifiering.

Tillagt att arbetskraften ska kunna bekräfta det som står i avtal.

5.6 Ny regel om löner. Se 4.6.

5.7 Egen regel om avdrag för boende, tidigare i samma regel som ovan.

Kap 6 Boende

6.2 Boendet ska bedömas med avseende på eventuella risker med radon.

Ska finnas låsbar förvaring.

Lagt in delar från regler som stryks (avfall, dricksvatten

6.4 Lyft in delar om avfallshantering som stryks.

Regler som stryks (numrering i befintlig regelhandbok)

2.2 Ingår i 2.4

5.4 Slagits ihop med (5.3)

5.5 Fångas upp i KP 2.3, 5.3 & 5.9.

5.6 Fångas upp i 5.3

5.10 I hopslagen så det blir 1 regel om lön (se 5.6)

5.11 Fångas upp i 5.6

5.12 Fångas upp i KP 5.3 (försäkringar) & 3.7

6.3 Fyller inget syfte, handlar om livsmedelssäkerhet. Tas bort helt.

6.6 Fångas upp i 6.2 och 6.4

6.7 Fångas upp i 6.2

Röda punkter (se excelfil) är tillagda, saknas i nuvarande utgåva.

Bifogat är IP Arbetsvillkor 2022:1