

# **Redogörelsetext för ändringar i de arbetsmarknadspolitiska avtalen BEA T, BUI T, BAL T och Bestämmelser för traineejobb T med Svenska Kommunalarbetsareförbundet.**

Överenskommelse har träffats med Svenska Kommunalarbetsareförbundet (Kommunal) om att göra ändringar i avtalen avseende arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Märket har fastställts i avtalen utifrån förhandlingarna inom industrin och motsvarande ändringar och tillägg som har gjorts i Allmänna bestämmelser (AB) har gjorts där det har varit påkallat. Ändringarna gäller från och med den 1 maj 2017.

Överenskommelse har träffats avseende följande avtal:

- BEA T - Bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser. Avtalsperiod från och med 1 maj 2017 och tills vidare.
- BUI T - Bestämmelser för arbetstagare i utbildnings- och introduktionsanställning. Avtalsperiod från och med 1 maj 2017 och tills vidare.
- BAL T - Bestämmelser för arbetstagare i arbetslivsintroduktionsanställning. Avtalsperiod från och med 1 maj 2017 och tills vidare.
- Överenskommelse om Bestämmelser för traineejobb T. Avtalsperiod från och med 1 maj 2017 och tills vidare.

De arbetsmarknadspolitiska avtalen är tills vidareavtal och har med anledning av det tillförts ett T i syfte att tydliggöra detta.

## *Hantering av LOK och antagandeavtal*

De huvudmän som tidigare träffat lokalt kollektivavtal, LOK för BEA, BUI och BAL behöver inte förnya dessa. Om beslut tidigare fattats om att anta Bestämmelser för traineejobb behöver inte nytt beslut att anta avtalet fattas.

### *Ändringar som endast avser BEA T*

- Till följd av ändringar som gjordes i lagen om anställningsskydd, LAS år 2016 avseende konvertering till tillsvidareanställning har hänvisningen till bestämmelsen i LAS ändrats i BEA T § 4 mom. 2. Det innehåll som tidigare fanns i § 5 LAS om konvertering, har flyttats och finns nu i § 5 a LAS. Det utgör ingen materiell förändring.
- Ett tillägg har gjorts i den Centrala protokollsanteckningen, bilaga 3, utifrån att gymnasial lärlingsanställning tillkommit och att denna anställning är undantagen § 1 punkt 5 LAS. Det utgör ingen materiell förändring.

### *Ändringar som endast avser BAL T*

- Parterna är sedan tidigare överens om att komplettera förteckning till utbildnings- och introduktionsområde vid arbetslivsintroduktionsanställning med moment anpassade till området barn och fritid. Denna förteckning finns numera och bifogas även detta cirkulär. Därmed utgår tidigare central protokollsanteckning i BAL.

### **Bisyssla – Ändringen gäller samtliga avtal**

I mom. 1 har en ändring gjorts gällande anmälan av bisyssla. Tidigare har en arbetstagare på arbetsgivarens begäran varit skyldig att anmäla bisyssla samt lämna de uppgifter som arbetsgivaren behöver för att kunna bedöma dessa. Ändringen innebär att arbetstagaren är skyldig att på eget initiativ anmäla bisyssla till arbetsgivaren.

Arbetsgivaren bör ha rutiner för hur bisysslan ska anmälas. Arbetsgivaren ska minst en gång per år i samband med utvecklingssamtal informera om skyldigheten och därutöver informera på lämpligt vis.

En arbetstagare som avsiktligt underlåter att anmäla bisyssla kan bli föremål för disciplinära åtgärder. Detta förutsätter att arbetsgivaren har medvetandegjort arbetstagaren om skyldigheten att anmäla bisyssla och lämna uppgifter.

Observera att reglerna om förtroendeskadlig bisyssla i 7 § lagen om offentlig anställning (LOA) gäller för arbetstagare inom kommun, landsting eller kommunalförbund.

## **Arbets tid – Ändringen gäller samtliga avtal**

Det har införts en möjlighet för arbetsgivare och arbetstagarorganisation att teckna lokala kollektivavtal om avvikelse från 8 a och 10 a §§ i ATL som reglerar uttag av extra övertid/mertid. Det innebär att lokala parter nu kan förfoga över såväl allmän som extra övertid/mertid. Detta möjliggör exempelvis att lokala parter kan komma överens om en annan gräns för vad som ska vara allmän övertid/mertid respektive extra övertid/mertid.

## **Övertid m.m. - Ändringen gäller samtliga avtal**

En ändring har gjorts avseende övertid som begränsar möjligheten att spara ersättning för övertid i form av ledighet. Bestämmelsen innebär att det från och med 2017-05-01 inte går att spara mer än 200 timmar i ledighet. Med 200 timmar avses värdet av övertidsarbete och inte antalet arbetade timmar.

Saldon som 2017-04-30 överstiger 200 timmar finns kvar men kan inte adderas med ny tid (dvs. tid som intjänats fr.o.m. 2017-05-01). För överstigande timmar utges ekonomisk ersättning nästkommande kalendermånad.

Parterna vill i samband med denna ändring betona vikten av att övertid i form av ledighet ska förläggas så snart verksamheten medger.

## **Särskilda ersättningar**

De särskilda ersättningarna i respektive avtal räknas upp för

2017 med 2,2 procent

2018 med 2,0 procent

2019 med 2,3 procent

Uppräkning av ersättning vid bekväm arbetstid och färdtid gäller samtliga avtal.

Uppräkning av ersättning vid jour och beredskap gäller endast BEA T och BUI T.

Uppräkning av ersättning vid förskjuten arbetstid gäller endast BUI T, BAL T och

Bestämmelser för traineejobb T.

## **Obekväm arbetstid – Ändringen gäller samtliga avtal**

Mom. 1 punkten 1 har tillförts en anmärkning som innebär att med helgdag likställs påsk-, pingst-, midsommar-, jul-, och nyårsafton. Det innebär att förhöjt O-tillägg A utges mellan 22–06 nu utges även natt mot helgdagsafton.

### **Jour och beredskap – Ändringarna gäller endast BEA T och BUI T**

I mom. 1 har tredje stycket flyttats upp och utgör istället det första stycket i bestämmelsen. Parterna vill med denna ändring betona vikten av att jour och beredskap endast bör förekomma då det är helt nödvändigt för verksamheten. Vid förläggning av jour och beredskap ska hänsyn tas till hur det påverkar arbetstagarens arbetsmiljö och att det finns möjlighet till vila och återhämtning. Arbetsgivaren bör mot bakgrund av detta säkerställa att jour och beredskap inte förläggs för ofta samt eftersträva att uttaget fördelas jämt mellan alla arbetstagare. Procentsatserna avseende ersättning för jour och beredskap i mom. 2 höjs. Vidare sänks gränsen för när den högre ersättningen ska utges för beredskap från 150 till 130 timmar. Det innebär att arbetstagaren får en högre ersättning tidigare. Därutöver höjs ersättningen i mom. 2 a)–f) som utges i samband med helger och storhelger från 100 till 110 procent.

### **Semester – Ändringarna gäller endast BEA T och BUI T**

En ändring har gjorts angående arbetstagares rätt att spara semesterdagar. Från och med den 1 januari 2018 sänks det högsta antalet semesterdagar som kan sparas från 40 till 30 dagar.

En övergångsbestämmelse har införts som innebär att arbetstagare som den 31 december 2017 har fler än 30 sparade dagar kan ta ut de överskjutande dagarna under en femårsperiod så att hon eller han inte har fler än 30 sparade dagar den 31 december 2022. Om arbetstagare tackar nej utges semesterlön för de dagar som den 1 januari 2023 överstiger 30. Om arbetsgivaren av verksamhetsskäl inte beviljar sökt semester eller kan erbjuda semesteruttag så får arbetstagare ta med outtagna semesterdagar även om det innebär att antalet sparade semesterdagar hamnar mellan 30–40 dagar den 1 januari 2023.

### **Sjukdom - Ändringen gäller samtliga avtal**

Bestämmelsen om sjukdom har tillförts rätt till ledighet med bibehållen lön för förstagångsbesök hos tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall om det är nödvändigt att det sker på arbetstid.