

Redogörelse för nyheter och förändringar i Överenskommelse om Bestämmelser för arbets- tagare i arbetsmarknadspolitiska insatser – BEA 20

Inledning

Den 3 november samt den 17 november 2020 enades parterna om nytt kollektivavtal om Bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser – BEA 20 – med Svenska Kommunalarbetsförbundet (Kommunal) och OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet (OFR AKV)

BEA 20 med Kommunal och OFR AKV gäller från och med 2020-11-01 om inte annat anges.

Denna redogörelse omfattar nyheter och ändringar i BEA 20 inklusive samtliga protokollsanteckningar och är skriven i jämförelse med BEA 17 i lydelse 2019-01-01.

Förhandlingsprotokoll

Parter

Parterna i avtalet är SKR och Sobona å ena sidan och Kommunal och OFR AKV (Vision, Akademikerförbundet SSR, Ledarna och Teaterförbundet) å den andra sidan.

§ 1 Innehåll m.m.

Innehåller en uppräkningslista av överenskommelsens alla delar.

Bilaga A till BEA - Särskilda bestämmelser för OSA - har strukits i a) eftersom bilagan har inarbetats i avtalet. Skälet till att den inarbetats är att skapa ett mer användarvänligt avtal.

§ 5 Rekommendation om lokalt kollektivavtal – LOK 20

Språk och hänvisningar har uppdaterats men detta innebär ingen ändring i sak för kommuner, regioner och kommunalförbund. Centrala parter rekommenderar berörda arbetsgivare och berörda arbetstagarorganisationer att träffa lokalt kollektivavtal med den utformning och det innehåll som framgår av bilaga 4.

För övriga arbetsgivare anslutna till Sobona har innehållet i förhandlingsprotokollet förändrats på så sätt att centrala parter rekommenderar berörda arbetsgivare och berörda arbetstagarorganisationer att träffa lokalt kollektivavtal med den utformning och det innehåll som framgår av bilaga 4 a.

§ 6 Giltighet och uppsägning

Avtalet ersätter följande två BEA-avtal:

- 1) BEA 17 i lydelse 2019-01-01 med Svenska Kommunalarbetareförbundet,
- 2) BEA 17 i lydelse 2019-01-01 med OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet,

Att det numera är ett avtal förändrar inte respektive parts möjlighet att säga upp avtalet men ger en enklare avtalshantering.

Avtalet gäller från och med 1 november 2020 tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader.

Bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser – Bilaga 1

Kap. 1 Inledande bestämmelser

§ 1 Inledning

Bestämmelsens tidigare enda stycke har ersatts av tre nya moment med rubrikerna *Syfte*, *Arbetsuppgifter* respektive *Gemensamt ansvar*.

Nya moment 1 om syfte med en anställning enligt BEA motsvarar det som beskrevs som huvudmålet med en BEA-anställning i tidigare bestämmelse.

I nytt moment 2 med rubriken *Arbetsuppgifter* regleras att det är arbetstagarens förutsättningar, bakgrund och behov som avgör sammansättningen av arbetets innehåll. Underförstått är vidare att sammansättningen av arbetsuppgifterna därmed kommer variera över tid och i takt med att arbetstagaren stärks i sina förutsättningar att utföra olika arbetsuppgifter mot målet om en reguljär anställning.

Här framgår också att en arbetstagare anställd enligt detta avtal inte ska ersätta ordinarie personal vid frånvaro och inte heller ersättas vid egen frånvaro.

Nya moment 3 om gemensamt ansvar består av text som i huvudsak motsvarar andra stycket andra meningen i tidigare punkt 4 Centrala och lokala protokollsanteckningar, bilaga 2 till BEA 17. Förändringen är av redaktionell karaktär.

§ 2 Tillämpningsområde m.m.

Den tidigare anmärkningen till moment 1 c) har gjorts om från anmärkning till ett nytt moment 2 i bestämmelsen. Det nya momentet har fått rubriken *Möjlighet till lokal avvikelse*. Ur den tidigare anmärkningen har meningen ”För annat arbete fordras ingen lokal överenskommelse.” strukits. Meningen tillförde inget då det inte krävs någon lokal överenskommelse om anställning sker för arbete som ryms inom tillämpningsområdet.

Tidigare moment 2 utgår ur avtalet då momentet endast innehöll en hänvisning till särskilda bestämmelserna för OSA i Bilaga A. De särskilda bestämmelserna för OSA har inarbetats i avtalet.

Moment 1 har tillförts en ny anmärkning som innebär att avtalet inte gäller arbetsgivare anslutna till Sobona som tillämpar Sobonas branschavtal. För arbetsgivare anslutna till Sobona som för andra anställda tillämpar HÖK/AB eller till exempel PAN eller andra fristående avtal tecknade av både SKR och Sobona så gäller detta avtal.

Kap. 2 Anställning

§ 3 Intyg om arbetsförmåga

I bestämmelsen har gjorts tillägget att arbetsgivaren kan kräva läkarintyg om arbetsförmågan i anslutning till anställningen även för arbetssökande eftersom alla som anställs på BEA inte har anvisats till anställningen.

§ 4 Anställningsform

Moment 1 har förändrats för att förtydliga att arbetstagare som anställs enligt detta kollektivavtal endast kan anställas enligt en så kallad särskilt kollektivavtalsreglerad tidsbegränsad anställning. Grunden för den tidsbegränsade anställningen är BEA. Det innebär att det inte går att inom ramen för detta avtal anställa arbetstagare i anställningsformen vikariat, allmän visstidsanställning eller annan tidsbegränsad anställningsform enligt LAS eller AB.

Den tidigare meningen i moment 1 om att ”arbetstagare anställs i den ordning som framgår av de regler som gäller för respektive arbetsmarknadspolitisk insats” har strukits. Arbetsgivare ska även fortsättningsvis följa de regler som gäller för den aktuella arbetsmarknadspolitiska insatsen men det är inget som behöver regleras mellan parterna.

Av en ny anmärkning till momentet framgår att OSA-anställda kan anställas tillsvidare enligt detta avtal. Regleringen återfanns tidigare i bilaga A till BEA 17 och innebär därför ingen ändring i sak.

§ 5 Bestämmelser om lön

Hela bestämmelsen är flyttad till kapitel 5 samt uppdelad i flera olika bestämmelser, se nedan angående nya §§ 12-14 för förändringar av bestämmelsen. Flytten innebär att följande numrering av bestämmelserna ändras.

Kap. 3 Under anställningen

§ 6 Allmänna åligganden

Utgör § 5 i BEA 20.

Bestämmelsen är oförändrad förutom att anmärkningen till moment 1 har kompletterats med ett andra stycke. Det nya andra stycket i anmärkningen hänvisar till den begränsning att fullgöra jour och beredskap som framgår av kap. 5 § 19 mom. 1.

§ 7 Bisysslor

Utgör § 6 i BEA 20.

Moment 1 är oförändrat förutom att ”anställd hos annan arbetsgivare än kommun, landsting eller kommunalförbund” ersatts med ”anställd som inte omfattas av lagen om offentlig anställning”.

§ 8 Hälsundersökningar

Utgör § 7 i BEA 20, i övrigt oförändrad.

§ 9 Avstängning m.m.

Utgör § 8 i BEA 20, i övrigt oförändrad.

§ 10 Disciplinpåföljd

Utgör § 9 i BEA 20, i övrigt oförändrad.

Kap. 4 Arbetstid

§ 11 Arbetstid

Utgör § 10 i BEA 20.

Moment 1 är oförändrat förutom att ”/specialbestämmelser” har strukits.

I den inledande skrivningen i moment 5 har orden ”eller liknande” strukits för att tydliggöra behovet av att ange arbetstagares arbetstid i schema. Stycket har också tillförts en mening som slår fast att schema ska meddelas arbetstagaren senast 14 dagar före det börjar gälla. Detta innebär ingen avvikelse från 12 § ATL som gäller i sin helhet. Det innebär att i undantagsfall kan besked meddelas kortare tid i förväg om oförutsedda händelser inträffat. Undantaget bör hanteras restriktivt och bedömningen baseras på arbetsrättslig praxis.

I nytt andra stycke i moment 5 har även tillförts en skrivning om att det ska eftersträvas att arbetstagare erhåller schema för hela beräkningsperioden innan beräkningsperiodens början. Detta innebär att om arbetstagaren har flera schemaperioder inom ramen för en beräkningsperiod så bör arbetstidens förläggning redovisas för samtliga schemaperioder. Detta för att arbetstagaren ska få kännedom om sin arbetstidsförläggning med god framförhållning.

Moment 6 c) Utgår ur avtalet då anställda på BEA inte ska vikariera för annan arbetstagare. Att moment 6 c) utgår innebär att efterföljande bokstavsangivelser ändras; moment 6 d) blir c) osv. till och med moment 6 i) som blir h).

Moment 7 a) och g) innehållande texten ”har upphört att gälla” utgår ur avtalet. Att moment 7 a) utgår innebär att efterföljande bokstavsangivelser ändras; moment 7 b) blir a) osv. till och med moment 7 f) som blir e).

I moment 7 andra stycket ersätts begränsningsperiod med *beräkningsperiod*. Förändringen innebär ingen ändring i sak utan är enbart språklig.

§ 12 Flexibel arbetstid

Utgör § 11 i BEA 20.

Hela bestämmelsen, innehållande sju moment, ersätts med regleringen att; arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om flexibel arbetstid. Det innebär att arbetsgivaren kan tillämpa gällande lokala kollektivavtal om flexibel arbetstid, teckna motsvarande eller liknande lokala kollektivavtal för arbetstagare anställda enligt BEA.

Kap. 5 Lönebestämmelser och särskilda ersättningar

Ny § 12 Grundläggande principer för lönesättning

Att lönen ska vara individuell och differentierad framgick av § 5 anmärkningen punkt 2 BEA 17. Den tidigare anmärkningen är omgjord till nytt moment 1 i § 12. I § 12 ingår nu även särskild reglering för OSA-anställda som flyttats från bilaga A till nytt moment 2.

Bestämmelsen inleds med ett nytt moment 1 med ny rubrik *Individuell och differentierad lön*. Den tidigare anmärkningen punkt 2 till § 5 i BEA 17 om individuell och differentierad lön har arbetats om och nya moment 1 består nu av tre stycken.

I det första stycket framgår att lönen ska vara individuell och differentierad. Ett tillägg har gjorts om att detta gäller vid ”anställningens ingående och under anställningen”.

Stycke två är ett helt nytt stycke. Detta stycke reglerar lönesättning vid anställningens ingående och det framgår att lönesättningen vid anställningens ingående ska, förutom arbetsuppgifterna, även ta hänsyn till arbetstagarens arbetslivserfarenhet, utbildning, kompetens och andra särskilda förutsättningar.

Det tredje stycket innehåller en ny inledande mening. Den innebär en viss utveckling av § 5 anmärkning 2 i BEA 17. Av den nya meningen framgår att lönen under anställningen ska avspegla hur arbetstagaren fullgör sina arbetsuppgifter och hur denne utvecklas i arbetet ur individens perspektiv med målet om ett reguljärt arbete. Resterade del av tredje stycket är oförändrat jämfört med texten i § 5 anmärkningen punkt 2 i BEA 17. Syftet med tillägget är att tydliggöra att en arbetstagare anställd enligt detta avtal inte lönesätts utifrån hur denne bidrar till verksamhetens mål och resultat. Istället lönesätts denne utifrån ett individuellt perspektiv i fråga om hur väl arbetstagaren har stärkts och utvecklats mot målet om en reguljärt arbete och anställning. Det är möjligt med ändring av lön löpande under året utifrån arbetstagarens kontinuerliga utveckling, för att motivera och stärka arbetstagaren. Avtalet är även fortsatt utan angiven nivå och saknar således garanterat utfall. Arbetstagare anställd

enligt detta avtal omfattas inte av HÖK och ordinarie löneöversyn med undantag från vissa OSA-anställda enligt nytt moment 2.

Det nya andra momentet i bestämmelsen har rubriken *För tillsvidareanställd i OSA tillförs följande till mom. 1*. Rubriken är avsedd att tydliggöra att för vissa OSA-anställda gäller både moment 1 och 2. Texten i momentet fanns tidigare i Bilaga A till BEA 17 och är oförändrad förutom ett språkligt förtydligande. Det tydliggörs också i ett nytt andra stycke i andra momentet att för tidsbegränsad anställd arbetstagare i OSA tillämpas moment 1.

Ny § 13 Löneform

Bestämmelsen om Löneform är flyttad från kap. 2 § 5 moment 1 och omgjord från moment till egen bestämmelse. Bestämmelsen heter nu Löneform. Enligt tidigare anmärkning 1 till moment 1 kunde lokala parter träffa överenskommelse om att lön istället utges som månadslön. Denna anmärkning är i nya BEA 20 ändrad till ny text i nytt moment 4. Vidare har, som ovan beskrivits, det som tidigare var anmärkning 2 till moment 1 lyfts ur bestämmelsen och blivit ny § 12.

Enligt § 5 moment 1 BEA 17 var timlön grundformen för lön. Av nytt moment 1 framgår att till arbetstagare utges lön som timlön för arbetad tid, eller som månadslön, enligt överenskommelse vid anställningens ingående. Om lön utges som timlön prövar arbetsgivaren, under anställningen, om månadslön kan tillämpas. Tillämpas inte månadslön efter 6 månaders anställning kan berörd arbetstagarorganisation påkalla överläggning om löneform.

Av nytt moment 2 framgår att bilaga 2 punkt 6 Centrala och lokala protokollsanteckningar ska tillämpas för arbetstagare med månadslön. Detta motsvarar innebörden av den tidigare punkt 1 i Centrala och lokala protokollsanteckningar, bilaga 2, BEA 17.

Av nytt moment 3 framgår att om särskilda skäl föreligger kan arbetsgivaren besluta att enskild arbetstagare ska få timlön för arbetad tid istället för månadslön. Med särskilda skäl avses till exempel att förutsättningar för månadslön inte finns på grund av att arbetstagaren har svårt med närvaro med löneskuld som följd eller har andra svårigheter att hantera förskottslön. Ett beslut om timlön kan då minska risken för att en negativ spiral uppstår istället för att arbetstagaren kontinuerligt stärks mot ett reguljärt arbete.

Av nytt moment 4 med rubriken *Möjlighet till lokal avvikelse* framgår att avvikelse från moment 1 kan göras genom lokal överenskommelse innebärande att månadslön tillämpas t.ex. för visst projekt, viss verksamhet eller samtliga

anställda på enligt detta avtal. Det nya momentet är en viss utveckling av anmärkning 1 till § 5 moment 1 i BEA 17 där det framgick att efter lokal överenskommelse kan lön utges som månadslön.

Ny § 14 Lön för arbetad tid

Den nya bestämmelsen benämns ”Lön för arbetad tid” och har två moment. Moment 1 är oförändrat jämfört med § 5 moment 2 BEA 17. Moment 2 är oförändrat jämfört med BEA 17 § 5 moment 2 anmärkning 2. Den nya bestämmelsen innebär ingen ändring i sak då tidigare avtalstext flyttats och en anmärkning gjorts till avtalstext.

§ 13 Avlöningsförmåner

Utgör § 15 i BEA 20.

Moment 5 är oförändrat förutom att sista stycket flyttats till nytt moment 6.

Nytt moment 6 utgörs av tidigare sista stycket i moment 5. Ändringen har skett för att följa uppdelningen i moment i AB.

§ 14 Samordning

Utgör § 16 i BEA 20, i övrigt oförändrad.

§ 15 Övertid m.m.

Utgör § 17 i BEA 20.

Moment 1 har tillförts ett andra stycke med lydelsen att övertid bör endast förekomma i undantagsfall och om arbetstagare följer en medarbetare som arbetar övertid. Stycket har tillförts för att förtydliga att anställning på BEA har som syfte att stärka individen inte att täcka behov av övertid i verksamheten. I övrigt är momentet oförändrat.

En ny anmärkning har tillförts moment 2. Skrivningen anger att skiftet mellan sommartid och vintertid ska ersättas med enkel övertid för alla, oavsett om arbetstagaren arbetar heltid eller deltid.

Moment 6 utgår ur bestämmelsen då det i BEA 17 innehöll en hänvisning till ett moment om flexibel arbetstid som strukits i BEA 20.

Moment 7 utgår ur bestämmelsen då det i BEA 17 innehöll en hänvisning till bilaga D om personalpool som inte är tillämplig på BEA-anställda arbetstagare.

I nytt moment 6 regleras att arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om avvikelser från moment 4 med innebörd att ersättning för övertidsarbete ges i form av ledighet. Enligt anmärkning gäller momentet inte Kommunals avtalsområde.

§ 16 Obekväm arbetstid

Utgör § 18 i BEA 20.

I moment 1 har pingsthelgen utgått från O-tillägg A och betraktas i ersättningshänseende såsom vanlig helg. Värdet för pingsthelgen har fördelats om till O-tillägg B för helg och helgnatt samt O-tillägg C för vardagsnatt.

Ersättningarna för obekväm arbetstid har räknats upp per 2021-04-01 med 3,0 procent samt per 2022-04-01 med 2,4 procent.

Nytt moment 2 utgörs av ett stycke från moment 1 och reglerar att efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan obekväm arbetstid istället ersättas med ledighet. Ingen ändring i sak. Ny anmärkning har tillförts med innebörd att momentet inte gäller Svenska Kommunalarbetsförbundets avtalsområde.

Moment 2 utgår ur bestämmelsen då det i BEA 17 innehöll en hänvisning till ett moment om flexibel arbetstid som strukits i BEA 20.

Moment 3 utgår ur bestämmelsen då det i BEA 17 innehöll en hänvisning till bilaga D om personalpool som inte är tillämplig på BEA-anställda arbetstagare.

Moment 4 utgör moment 3 i BEA 20, i övrigt oförändrat.

§ 17 Jour och beredskap

Utgör § 19 i BEA 20.

Första stycket i moment 1 har strukits och ersatts av en skrivning som innebär att jour och beredskap endast bör förekomma om arbetstagare följer en medarbetare där uppdraget är utformat så att jour och beredskap kan ingå. Jour och beredskap ska med hänsyn till syftet med anställningen inte utföras självständigt av BEA-anställda.

Första momentets tredje stycke har förändrats då parterna är överens om en ändring i bestämmelsen för att anpassa den till ett modernt arbetsliv. Den tidigare bestämmelsen enligt moment 1 innebar att en arbetstagare under sin beredskap fick befinna sig på plats utanför arbetsstället som godkänts av arbetsgivaren, vanligtvis arbetstagarens hem. Den skrivningen har nu utgått.

Många arbetsuppgifter kan i förekommande fall utföras på distans och/eller med hjälp av tekniska hjälpmedel varför arbetstagare inte alltid behöver befinna sig på en särskild plats under sin beredskap.

Sedan tidigare gäller att arbetstagaren, under beredskap, vid behov utan dröjsmål ska kunna utföra arbete. Det förutsätter att arbetstagaren, trots att kraven på anvisad plats har utgått, befinner sig på en plats där arbetstagaren utan dröjsmål kan gå i arbete. Utifrån arbetstagarens förutsättningar klargör arbetsgivaren vilka krav som ställs på arbetstagaren i samband med beredskapen. Det kan till exempel handla om inom vilken tid arbetstagaren ska gå i aktivt arbete, om arbetet kan utföras från den plats där denne befinner sig eller om det krävs att arbetstagaren ska inställa sig på arbetsplatsen för att utföra arbetet. Det ska säkerställas att en arbetstagare som under sin beredskap förväntas utföra arbete på distans har de tekniska hjälpmedel som arbetet kräver.

Observera att de två ovanstående styckena enbart gäller under förutsättning att arbetstagaren följer en annan medarbetare som har jour och beredskap.

Ersättningarna i moment 2 för jour och beredskap har räknats upp per 2020-11-01 med 2,0 procent, och kommer att räknas upp per 2021-04-01 med 2,0 procent samt per 2022-04-01 med 1,4 procent.

Moment 4 utgår ur bestämmelsen då det reglerade förutsättningar för arbetstagare som inte är berättigade till kompensation för overtidsarbete. Samtliga BEA-anställda är berättigade till kompensation för overtidsarbete.

Moment 5-7 utgör moment 4-6 i BEA 20, i övrigt oförändrade.

I nytt moment 7 regleras att efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan jour och beredskap istället ersättas med ledighet. Enligt anmärkningen gäller momentet inte Kommunals avtalsområde.

§ 18 Färdtid

Utgör § 20 i BEA 20.

Ersättningarna i moment 2 för färdtid har räknats upp per 2020-11-01 med 2,0 procent, och kommer att räknas upp per 2021-04-01 med 2,0 procent samt per 2022-04-01 med 1,4 procent.

Kap. 6 Ledighetsförmåner

§ 19 Allmänna ledighetsbestämmelser

Utgör § 21 i BEA 20.

Bestämmelsen har delats upp i två moment där moment 1 är oförändrat jämfört med § 19 i BEA 17.

Av nytt moment 2 framgår att vid ledighet under del av kalendermånad ska ledigheten omfatta samtliga kalenderdagar, som infaller under ledigheten. Regleringen är likalydande med AB § 25 moment 2.

§ 20 Semester

Utgör § 22 i BEA 20.

I moment 1 har orden ”bestämmelserna i” strukits då de inte tillförde någon betydelse. Momentet lyder därmed: Semesterförmåner utges enligt gällande lag om inte annat anges nedan.

Moment 5 i BEA 17 som reglerade sparad semester utgår ur avtalet. Såväl i den lydelse som gällde t.o.m. 2017-12-31 som lydelse fr.o.m. 2018-01-01. För BEA-anställda gäller semesterlagen.

Genom nytt moment 5 införs en möjlighet till lokal avvikelse om att intjänandeår och semesterår sammanfaller med kalenderår så att arbetstagare med fast kontant lön kan få semesterledighet redan under intjänandeåret. Till det nya momentet tillförs även en ny anmärkning om att arbetstagare med fast kontant lön får semesterdagar med semesterlön i proportion till hur stor del av intjänandeåret som arbetstagaren har haft anställning hos arbetsgivaren och inte varit frånvarande av annan anledning än betald semesterledighet.

§ 21 Sjukdom m.m.

Utgör § 23 i BEA 20.

Bestämmelsens moment har tillförts underrubrikerna *Ledighet* till moment 1 och 2, *Anmälan* till moment 3 och 4, *Sjuklön* till moment 5, *Besök inom hälso- och sjukvård med bibehållen lön* till moment 6 och *Rehabilitering och arbetsanpassning för OSA* till moment 7. AB har motsvarande rubriksättning.

Moment 1 har tillförts c) att arbetstagare, som inte kan arbeta på grund av arbetslivsinriktad rehabilitering, får ledigt då rehabiliteringspenning enligt SFB utges. Likalydande reglering finns i AB.

Bestämmelsen har tillförts ett nytt moment 3 om anmälan till arbetsgivaren för att ha rätt till sjuklön. Likalydande reglering finns i AB.

Bestämmelsen har tillförts ett nytt moment 4 som reglerar att utlagd jour och beredskap anses som "arbete åt arbetsgivaren". Likalydande reglering finns i AB.

Bestämmelsen har tillförts ett nytt moment 5 som reglerar beräkning av sjuklön enligt SjLL. Likalydande reglering finns i AB, dock har b) och c) i AB endast texten "upphört att gälla" varför de utgår ur BEA 20.

Tidigare moment 3 utgör moment 6 i BEA 20, i övrigt oförändrat.

I nytt moment 7 betonas rehabiliterings- och arbetsanpassningsaspekten i OSA-anställning. Rehabiliteringsaspekten har ersatts med rehabiliterings- och arbetsanpassningsaspekten och funktionshinder har ersatts med funktionsnedsättning. Motsvarande reglering fanns i Bilaga A samt punkt 4 i Centrala och lokala protokollsanteckningar till BEA 17.

§ 22 Enskilda angelägenheter

Utgör § 24 i BEA 20, i övrigt oförändrad.

§ 23 Föräldraledighet

Utgör § 25 i BEA 20.

Bestämmelsen har förändrats språkligt och i d) har även en hänvisning korrigerats och förtydligats. Det gäller tillämpning av förbudet mot missgynnande enligt föräldraledighetslagens 16 §.

Kap. 7 Avslut av anställningen

§ 24 Uppsägningstid m.m.

Utgör § 26 i BEA 20.

Första och andra stycket i moment 1 har delats upp i två moment och en rubrik med lydelsen *Anställningens upphörande och uppsägningstid* har tillförts för de båda momenten.

Nya moment 1 är oförändrat jämfört med första stycket i moment 1 i BEA 17.

Nya moment 2 är oförändrat jämfört med andra stycket moment 1 i BEA 17 förutom att hänvisningen till första stycket bytts ut mot hänvisning till moment 1. Momentet innebär även fortsättningsvis att anställning enligt detta avtal kan avbrytas utan särskilda skäl med 14 dagars ömsesidig uppsägningstid.

Ett nytt moment 3 har införts och fått rubriken *Uppsägningstid tillsvidareanställd OSA*. Momentet reglerar att för arbetstagare anställd tillsvidare i OSA gäller en ömsesidig uppsägningstid av 1 månad. Regleringen framgick tidigare av bilaga A till BEA 17. Ingen ändring i sak.

Att moment 1 delats upp och att ett nytt moment 3 tillförts innebär att bestämmelsens moment 2 blir moment 4 osv. till och med moment 5 som blir moment 7. Moment 2-5 är oförändrade förutom ändrad numrering.

§ 25 Beräkning av anställningsförmåner under uppsägningstid

Utgör § 27 i BEA 20, i övrigt oförändrad.

§ 26 Vissa bestämmelser om turordning och företrädesrätt

Utgör § 28 i BEA 20.

I moment 2 har lagts till att bestämmelserna i 22 § LAS inte gäller. Detta då turordning inte gäller arbetstagare anställda på BEA eftersom det inte är arbeten inom arbetsgivarens ordinarie verksamhet och budget.

Kap. 8 Övriga förmåner och bestämmelser

§ 27 Ersättning från tredje man m.m.

Utgör § 29 i BEA 20, med ändrad hänvisning till följd av ändrad numrering på bestämmelser i BEA 20, i övrigt oförändrad.

§ 28 Avtalsförsäkringar m.m.

Utgör § 30 i BEA 20, i övrigt oförändrad.

§ 29 Pension

Utgör § 31 i BEA 20.

Den tidigare enda meningen i bestämmelsen har gjorts om till moment 1. Ett nytt moment 2 reglerar att för arbetstagare hos berörda arbetsgivare fortsätter PA-KFS 09 att gälla fram till dess en övergång till kommunalt pensionsavtal har överenskommits mellan parterna.

Särskilda bestämmelser för OSA - Bilaga A

Bilaga A till BEA 17 har inarbetats i avtalet BEA 20 och därför utgått som separat bilaga.

Centrala och lokala protokollsanteckningar - Bilaga 2

Centrala och lokala protokollsanteckningar, bilaga 2, är en del av kollektivavtalet som binder såväl lokala som centrala parter. Det skiljer bilagan från Centrala protokollsanteckningar, bilaga 3, som enbart gäller för centrala parter.

Punkt 1 har flyttats, utgör nu punkt 6 i bilaga 2 till BEA 20. Hänvisningen till § 17 AB har ersatts med avtalstext som motsvarar § 17 AB. Hänvisningen till § 18 AB är borttagen eftersom bestämmelsen upphört att gälla och ersatts av bilaga U.

Punkt 2 har utgått som protokollsanteckning då den innehöll hänvisning till bilaga D till AB om personalpool som inte är tillämplig på BEA-anställda arbetstagare.

Punkt 3 har flyttats, utgör ny punkt 1 i bilaga 2 till BEA 20, i övrigt oförändrad.

Punkt 4, första stycket i punkten är oförändrat. Innehållet i andra och tredje stycket har inarbetats i avtalet (bilaga 1) andra stycket i § 1 moment 3 och tredje stycket i § 23 moment 7 i BEA 20.

Ny punkt 2 med innehåll som tidigare utgjorde punkt 4 i bilaga 3 BEA 17.

Ny punkt 3 med innehåll som tidigare utgjorde punkt 5 i bilaga 3 BEA 17. Följdändringar har gjorts för hänvisning till rätt bestämmelser i BEA 20.

Ny punkt 5 med innehåll som tidigare utgjorde punkt 3 i bilaga 3 BEA 17. Ändrad hänvisning bestämmelse och moment i AB.

Ny punkt 6 med innehåll som tidigare utgjorde punkt 1 i bilaga 2 till BEA 17. Hänvisningen till § 17 AB har ersatts med avtalstext som motsvarar § 17 AB. Hänvisningen till § 18 AB är borttagen eftersom bestämmelsen upphört att gälla och ersatts av bilaga U.

Centrala protokollsanteckningar - Bilaga 3

Centrala protokollsanteckningar, bilaga 3, binder enbart centrala parter. Bilagan är del av kollektivavtalet mellan centrala parter men den binder inte lokala parter. Det skiljer bilaga 3 från Centrala och lokala protokollsanteckningar, bilaga 2, som binder både lokala och centrala parter.

I punkt 2 har första och andra stycket, där parterna konstaterade att Lag om anställningsskydd (LAS) inte gäller för OSA-anställda och arbetstagare som anställts enligt lagen om gymnasial lärlingsanställning, strukits. Detta innebär ingen ändring i sak. Av 1 § LAS framgår undantag från lagens tillämpningsområde. BEA gäller för arbetstagare anställda på avtalet oavsett om LAS är tillämplig för dessa arbetstagare eller ej.

Av punkt 2 framgår fortfarande att företrädesrätt till återanställning inte gäller till arbete som är en arbetsmarknadspolitisk insats enligt författning eller kollektivavtal om BEA.

Punkt 3 har flyttats, utgör nu punkt 5 i bilaga 2 BEA 20.

Punkt 4 har flyttats, utgör nu punkt 2 i bilaga 2 BEA 20.

Punkt 5 har flyttats, utgör nu punkt 3 i bilaga 2 BEA 20.

Punkt 6 utgör nu punkt 3 i bilaga 3 BEA 20 i övrigt oförändrad.

Ny punkt 4 med innebörd att centrala parter står till förfogande för att på initiativ från lokala parter, bistå vid diskussioner om principiella och övergripande frågor rörande avtalets tillämpning. Centrala parter ser att detta bidrar verksamt till en god tillämpning av avtalet. Tillämpningen av avtalet hänger samman med hur väl lokala parter var för sig och gemensamt har diskuterat dessa förutsättningar. Punkten har fått rubriken *Centrala parters stöd*.

Punkt 7 utgör nu punkt 5 i bilaga 3 BEA 20, och har fått rubriken *Centrala parters dialog*, i övrigt oförändrad.

I ny punkt 5 regleras ett partsgemensamt arbete om följsamhet till LAS-åldern vid medfinansiering. De arbetsmarknadspolitiska insatserna upphör vid 65-års ålder och de centrala parterna ser att en följsamhet till LAS-åldern vore önskvärd. Parterna har för avsikt att genomföra arbetet 2021. Punkten har fått rubriken *Partsgemensamt arbete om följsamhet till LAS-åldern vid medfinansiering*.

Lokalt kollektivavtal om BEA - Bilaga 4 a

Avtalet innehåller en förändrad rutin för arbetsgivare anslutna till Sobona. I och med BEA 20 ska även dessa Sobona-medlemmar teckna LOK 20 vid framställan från respektive riksorganisation.

Parterna rekommenderar i § 5 förhandlingsprotokollet berörda arbetsgivare anslutna till Sobona och berörda arbetstagarorganisationer att träffa kollektivavtal - LOK 20 BEA - som lokalt kollektivavtal med den utformning och det innehåll som framgår av denna bilaga, 4 a.

Med berörda arbetsgivare avses arbetsgivare ansluta till Sobona som tillämpar HÖK/AB eller till exempel PAN eller andra fristående avtal tecknade av både SKR och Sobona. Med berörda arbetsgivare avses inte arbetsgivare anslutna till Sobona som tillämpar Sobonas branschavtal då de inte faller inom avtalets tillämpningsområde enligt § 2 anmärkning till moment 1 BEA 20.