

Redogörelse för förändringar i Överenskommelse om Bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser – BEA 24

Inledning

I avtalsrörelsen 2024 har Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation träffat överenskommelse om Överenskommelse om Bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser - BEA 24 med OFRs förbundsområden Allmän kommunal verksamhet och Läkare jämte i förbundsområdet ingående organisationer, samt AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer.

BEA 24 gäller från och med 2024-04-01. Denna redogörelse omfattar ändringar i förhållande till BEA 20 i lydelse 2022-06-01 och samtliga bilagor till överenskommelsen.

Allmänt

Den 10 november 2023 sade Svenska Kommunalarbetsförbundet upp BEA 20 i lydelse 2022-06-01 och den 15 december 2023 inkom motsvarande uppsägning från OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet. Båda uppsägningarna lades med uppsägningstid som innebar att avtalet med dessa parter skulle löpa ut per den 31 mars 2024.

SKR/Sobona har förhandlat med samtliga parter i överenskommelsen om BEA. Förhandlingarna har handlat om skärpta regler för arbetstagares dygnsvila, semester och höjning av de särskilda ersättningarna.

Förhandlingsprotokoll

§ 1 Innehåll

Då de olika motparterna har två olika LOK-förfaranden innehåller avtalet bilaga 4 a för OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet och bilaga 4 b för OFRs förbundsområde Läkare samt AkademikerAlliansen.

§ 3 Tvisters handläggning

Till denna bestämmelse har tillförts att för arbetsgivare som är medlemmar i Sobona gäller Sobonas förhandlingsordningsavtal.

§ 5 Rekommendation om lokalt kollektivavtal

Av denna bestämmelse framgår rekommendation om att träffa lokalt kollektivavtal LOK 24 BEA. Kommuner, regioner och kommunalförbund tillämpar bilaga 4. Medlemmar i Sobona som inte är kommunalförbund tillämpar bilaga 4 a för LOK med OFRs förbundsområde AKV och bilaga 4 b för LOK med OFRs förbundsområde och Läkare samt AkademikerAlliansen.

Bestämmelser för arbetstagare som omfattas av BEA – Bilaga 1

Kap. 1 Inledande bestämmelser

§ 2 Tillämpningsområde

Mom. 2 Anmärkningen till momentet har inte ändrats. Det finns dock anledning att informera om att sedan anmärkningen tillkom i BEA 20 har Sobona tecknat Överenskommelse för arbetstagare i anställning med arbetsmarknadspolitiska insatser (ÖFA) med Svenska Kommunalarbetareförbundet, Fastighetsanställdas Förbund, Seko – Service och Kommunikationsfacket, Svenska Transportarbetareförbundet, AkademikerAlliansen och OFR:s förbundsområde AKV. ÖFA gäller inte för kommuner och regioner men för arbetsgivare anslutna till Sobona som tillämpar Sobonas Branschöverenskommelser (BÖK). ÖFA är ett avtal som motsvarar BEA för dessa branscher.

Kap. 4 Arbetstid

§ 10 Arbetstid

I syfte att stärka skyddet för arbetstagares dygnsvila har en översyn gjorts av bestämmelsen om arbetstid. De skärpta reglerna är i stora delar likalydande med den reglering som infördes i AB i lydelse 2022-10-01. De planerade undantagen från 11 timmars dygnsvila vid förläggning av arbetstiden införs dock inte i bestämmelsen.

Förläggning av arbetstid

Mom. 5 I momentet har ”bör” ersatts med ”ska”. Detta innebär att arbetsgivaren vid behov ska ange arbetstiden i schema. Bestämmelsen tar främst sikte på verksamheter vars arbetstid löpande förläggs i schema under året. Det har tillförts ett förtydligande om att arbetsgivaren ska eftersträva att schemaläggning sker på ett sätt så att det blir förutsägbart för arbetstagaren när arbets- respektive viloperioder kommer att infalla under beräkningsperioden.

Det har slagits fast att det ska vara en regelbunden alternering mellan arbetstid och viloperioder i syfte att säkerställa ett effektivt skydd för arbetstagarens hälsa och säkerhet. Vilan ska vara sammanhängande för att möjliggöra att arbetstagaren ska kunna koppla av från och bli kvitt den trötthet som följer av arbetet. I normalfallet är arbetstiden under varje 24-timmarsperiod begränsad till 13 timmar för att möjliggöra 11 timmars sammanhängande vila.

Avvikelse från ATL

Mom. 6 Punkterna f) och g) upphör att gälla. I ett nytt mom. 7 införs nya regler om avvikelser från dygnsvila vid oförutsedd händelse.

Dygnsvila

Mom. 7 Det har fastslagits att arbetstid ska förläggas så att arbetstagaren får minst 11 timmars sammanhängande vila (dygnsvila) under varje 24-timmarsperiod.

En arbetstagares dygnsvila kan tillfälligt förkortas vid en oförutsedd händelse som arbetsgivaren inte har kunnat förutse, påverka eller planera för. Om det är möjligt ska arbetsgivaren överväga andra alternativ som inte innebär en inskränkning av arbetstagares dygnsvila. Om en arbetstagares dygnsvila tillfälligt understiger 11 timmar ska kompenserande vila i första hand förläggas i anslutning till, och vara sammanhängande med, nästkommande dygnsvila om minst 11 timmar. Det innebär att efterföljande dygnsvila efter en tillfällig avvikelse ska bestå av som minst 11 timmar plus det antal timmar avvikelsen bestod av. Det är den faktiska tiden för avvikelsen som ska kompenseras. Det har ingen betydelse om dygnsvilan bryts till följd av att arbetstagaren stannar kvar på arbetsplatsen efter ordinarie arbetstid, börjat arbeta innan ordinarie arbetstid eller om det sker en avvikelse mitt under dygnsvilan till följd av t.ex. aktivt arbete under beredskap. Oavsett när under dygnsvilan arbetstagaren behövt gå i aktivt arbete så ska compensationen utges i form av motsvarande tid i samband med den följande dygnsvilan.

Avsikten är inte att arbetstagare anställda på BEA ska arbeta övertid och inte heller fullgöra jour eller beredskap. Jour och beredskap bör endast förekomma i undantagsfall och om arbetstagaren följer en annan arbetstagare eller handledare. Begränsningen framgår av BEA § 19 mom. 1. Om en oförutsedd händelse inträffar som medför att arbete fullgörs på ett sätt så att arbetstagaren inte erhåller 11 timmars dygnsvila gäller reglerna om kompenserande vila.

Först när arbetstagaren har fått kompenserande vila efter en oförutsedd händelse kan arbetstagaren på nytt arbeta på ett sätt som innebär en ytterligare avvikelse från dygnsvilan.

Möjlighet till lokala avvikelser

Mom. 8 I momentets b) och c) stryks orden ”första stycket” vid hänvisning till ATL.

Ett nytt stycke tillförs som klargör att bestämmelsen gällande förläggning av dygnsvila inte är öppen för avvikelser genom lokala kollektivavtal. Detta gäller både avvikelser med stöd av kollektivavtalet, ATL samt EG:s arbetstidsdirektiv 2003/88/EG. Sådana avvikelser är ogiltiga.

Kap. 5 Lönebestämmelser och särskilda ersättningar

§ 18 Obekväm arbetstid

Ersättningen för obekväm arbetstid räknas upp med 3,3 procent vilket motsvarar märket för 2024. De nya beloppen gäller fr.o.m. 2024-04-01.

§ 19 Jour och beredskap

Ersättningarna för jour och beredskap räknas upp med 3,3 procent vilket motsvarar märket för 2024. De nya beloppen gäller fr.o.m. 2024-04-01.

§ 20 Färdtid

Ersättningen för färdtid räknas upp med 3,3 procent vilket motsvarar märket för 2024. De nya beloppen gäller fr.o.m. 2024-04-01.

Kap. 6 Ledighetsförmåner

§ 24 Enskilda angelägenheter

Bestämmelsen har ändrats och är likalydande med den reglering av enskilda angelägenheter som infördes i AB i lydelse 2022-10-01.

Bestämmelsen innebär ledighet med bibehållna avlöningsförmåner. Ledighet beviljas för en arbetsdag per ledighetsgrund. Uppräkningen av grunderna för enskild angelägenhet är uttömmande. Det finns således inga andra situationer då ledighet för enskild angelägenhet beviljas enligt avtalet. Däremot är inte uppräkningskretsen fullständig.

Som nära anhörig kan även anses exempelvis familjehemsplacerade barn och personer i föräldrars ställe. Ersättning för enskild angelägenhet förutsätter att arbetstagaren skulle ha arbetat den aktuella dagen. Således beviljas inte ledighet för enskild angelägenhet under annan pågående ledighet såsom exempelvis semester eller sjukdom.

Vid nära anhörigs bortgång samt begravning kan även, vid behov, upp till två resdagar med bibehållna avlöningsförmåner beviljas.

För att löneförmån ska medges vid ledighet för nära anhörigs sjukdom gäller att arbetstagarens närvaro, med hänsyn till sjukdomens allvarliga karaktär och kritiska skede, anses nödvändig. Lön utges alltså inte vid ledighet av andra orsaker i samband med anhörigs sjukdom, t.ex. för vård av den sjuke eller tillsyn av barn. Bestämmelsen avser inte bara livshotande sjukdomar, utan även sjukdomsfall som framkallar allvarlig oro hos närstående.

Bestämmelsen gäller inte vid barns sjukdom m.m. om arbetstagaren har rätt till tillfällig föräldrapenning enligt socialförsäkringsbalken (SFB).

Uttrycket ”begravning” omfattar jordfästning, gravsättning eller annan begravningsakt av motsvarande slag. Oavsett om begravning omfattar en eller flera dagar beviljas endast en dag med ersättning för enskilda angelägenheter.

Rättigheten till ledighet från sin anställning av trängande familjeskäl som har samband med sjukdom eller olycksfall och som gör arbetstagarens omedelbara närvaro absolut nödvändig regleras i Lagen om ledighet för trängande familjeskäl. Bestämmelsen i § 24 reglerar i vilka situationer arbetsgivaren kan medge ledighet med bibehållna avlöningsförmåner.

Kap. 8 Övriga förmåner och bestämmelser

§ 30 Avtalsförsäkringar m.m.

AGS-KL

Mom. 1 Förtydligat detta moment med att det är hos Afa Försäkring tjänstepensionsaktiebolag arbetsgivaren är fortsatt skyldig att teckna och vidmakthålla Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS-KL).

TFA-KL

Mom. 2 Förtydligat detta moment med att det är hos Afa Försäkring tjänstepensionsaktiebolag arbetsgivaren är fortsatt skyldig att teckna och vidmakthålla Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA-KL).

Mom. 4 Eftersom KPA Livförsäkring AB (publ.) har bytt namn till KPA Tjänstepension AB (publ.) ändras detta i momentet.

§ 31 Pension

Mom. 2 Överenskommelse om övergång från PA-KFS 09 till kommunalt pensionsavtal har överenskommit mellan parterna och därmed utgår momentet ur avtalet.

Centrala och lokala protokollsanteckningar - Bilaga 2 till BEA

Punkt 5. Andra stycket stryks med anledning av skärpta regler om dygnsvila.

Centrala protokollsanteckningar - Bilaga 3 till BEA

Centralt partsarbete om semester

Punkt 6. Semesterlagens regler om semesterår, intjänandeår och uttagsår gäller för arbetstagare som omfattas av BEA. Detta innebär att semesteråret är 1 april till 31 mars, att semester tjänas in under semesteråret och att arbetstagaren har rätt till betald semester först från 1 april året efter intjänandeåret.*

Det finns goda skäl för att möjliggöra för arbetstagare med fast kontant lön att kunna få betald semester under samma kalenderår som anställningen inleds, så länge semesterlöneskuld inte kan uppstå om arbetstagaren t.ex. slutar sin anställning i förtid eller är olovligen frånvarande. Parterna är därför överens om att arbeta fram en semesterreglering som möjliggör detta. Även för arbetstagare med avlöningsformen timlön vill parterna hitta en lösning som gör att intjänad

ersättning för semester kan utbetalas till huvudsemestern utan att semesterlöneskuld ska kunna uppstå.

Arbetet bedrivs med föresatsen att den nya avtalsregleringen ska införas i BEA och träda i kraft den 1 januari 2025.

*Notera att i BEA 20 finns möjlighet att genom lokalt kollektivavtal avtala om att arbetstagare med fast kontant lön har samma semesterår och intjänandeår som gäller enligt AB, dvs att intjänandeår och uttagsår sammanfaller och är detsamma som kalenderår. Detta framgår av BEA § 22 mom. 5 BEA 24.