

Redogörelse för ändringar i Bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser – BEA med OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet, i lydelse från och med 2007-07-01

Bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser – BEA – gäller från och med 2007-07-01 om inte annat anges.

Ändringarna gäller enbart i förhållande till OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet. Överenskommelse har sedan tidigare träffats med Svenska Kommunalarbetareförbundet (se cirkulär 07:30). Förhandlingar pågår med övriga organisationer. I avvaktan på överenskommelse tillämpas BEA 06.

Parterna är överens om att den fortsatta benämningen av avtalet är BEA, bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser. BEA är ett tillsvidareavtal och av det skälet kommer inte någon årsangivelse att följa BEA. Avtalet gäller fortsättningsvis i lydelse från och med angivet datum. Aktuellt datum med OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet är i lydelse från 2007-07-01.

§ 5 Bestämmelser om lön

Mom. 1

Anmärkningar punkt 2 har utvecklats med att lönen ska vara individuell och differentierad. Lönen ska avspegla hur arbetstagaren utvecklas och fullgör sitt arbete så att det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat uppnås. Lönen ska stimulera till förbättringar i arbetstagarens måluppfyllelse. Det är därför viktigt att lönen är differentierad och avspeglar hur arbetstagarens mål nås. Lönesättningen bör göras på ett konsekvent sätt och ha sin grund i klara och tydliga lönesättningsprinciper vilka är på förhand väl kända av de anställda. Det är av stor vikt att dialog förs mellan chef och medarbetare om arbetstagarens mål, arbetsgivarens förväntningar, krav uppnådda resultat och lön. Arbetsinsatsen och lönesättningen ska provas och följas upp varje år.

§ 11 Arbetstid

Mom. 2

I och med utbytet av annandag pingst mot nationaldagen som helgdag blir arbetstiden något lägre de år nationaldagen infaller på en lördag eller söndag. För att den totala arbetstiden ska bli densamma ges därför i vissa fall en ledig arbetsdag.

Det är arbetstagare med en genomsnittlig ordinarie arbetstid för heltidsanställd om 40 timmar per helgfri vecka som kan få utökad arbetstid. De år nationaldagen infaller lördag eller söndag och arbetstagaren har fullgjort arbetstid annandag pingst ges dessa arbetstagare därför en arbetsdags ledighet som kompensation.

Ledigheten förläggs någon gång under kalenderåret i enlighet med arbetstagarens önskemål under förutsättning att förläggningen är förenlig med verksamhetens krav. Ledigheten måste dock förläggas under samma år och kan alltså inte sparas till annat år.

Mom. 6-7

Bestämmelsen har tillförförts möjligheter till avvikelser från ATL. I mom. 6 tillförs avvikelser från dygns- respektive veckovila och i mom. 7 tillförs lokala parter möjlighet att teckna avtal om andra avvikelser.

Avvikelser vid planerad dygnsvila

Reglerna om dygnsvila; enligt arbetstidslagen (ATL) bör så långt det är möjligt följas vid förläggning av ordinarie arbetstid.

Vid planerad förläggning av arbetstid kan dygnsvilan enligt mom. 6 g) minskas till att omfatta lägst nio sammanhängande timmar under varje period om 24 timmar. Förutsättningen är att dygnsvilan i genomsnitt under begränsningsperioden inte understiger 11 timmar. Detta innebär att om dygnsvilan under en 24-timmarsperiod understiger 11 timmar måste en annan vara mer än 11 timmar för att genomsnittet om minst 11 timmar ska kunna uppnås under begränsningsperioden. Regleringen kan bland annat underlätta för förläggning av arbetstid inom hälso- och sjukvård och omsorg. Förläggning av tid för arbetsplatsträffar och utbildning kan dessutom underlättas.

Tillfällig avvikelse från dygnsvilan

Om något oförutsett inträffar, dvs. något som arbetsgivaren inte har kunnat förutse på förhand, kan tillfällig avvikelse göras från den planerade dygnsvilan enligt mom. 6 h). Vid sådan tillfällig avvikelse kan dygnsvilan därmed understiga den planerade dygnsvilan om nio timmar. Regleringen underlättar bland annat om det uppstår behov av förskjuten arbetstid, övertid/mertid, eller aktivt arbete under beredskap. Även här ska ett genomsnitt om 11 timmar uppnås under begränsningsperioden.

Objektiva skäl och lämpligt skydd

Partena gör bedömningen om att kravet på objektiva skäl för att tillämpa lämpligt skydd vid avvikelseavtalet är uppnått enligt artikel 18 i direktiv 2003/88/EG när det gäller avvikelsemöjligheter i mom. 6 g-h).

Genomsnittsberäkningen innebär att kortare viloperiod kompenseras av längre vid andra tillfällen vilket medför att arbetstagarna totalt sett får sin tid för återhämtning och vila.

Tillfällig avvikelse från veckovila

När det gäller veckovila ska 36 timmars sammanhängande ledighet förläggas vid något tillfälle under den period om sju dagar som tillämpas enligt ATL. Bestämmelsen i mom. 6 i) gör det möjligt att tillfälligtvis minska veckovilan till lägst 24 sammanhängande timmar på grund av arbetsorganisatoriska skäl. Parterna anser att sådana skäl kan föreligga. Grunden för regleringen finns i direktiv 2003/88/EG som sätter den nedre gränsen om 24 timmar utan att arbetstagare ges kompensationsledighet eller lämpligt skydd. Bestämmelsen om tillfällig avvikelse från veckovila ska tillämpas på samma sätt som avvikelse från dygnsvila. Om arbetstagare inte fått sin ledighet om 24 timmar enligt mom. 6 i) ska kompensationsledighet förläggas i enlighet med EG-rätten. Det innebär att ledigheten för återhämtning ska förläggas omedelbart efter respektive arbetsperiod.

Lokalt kollektivavtal

Enligt mom. 7 kan lokalt kollektivavtal tecknas mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation. Ett lokalt kollektivavtal om avvikelse från

dygns- respektive veckovila kan antingen innehålla en annan reglering än den i mom. 6 g-i) eller kompletteras enligt 13-14 ATL.

De lokala kollektivavtal som är tecknat före ikraftträdande av mom. 6 har fortsatt giltighet till dess att det lokala kollektivavtalet upphör att gälla.

Bilaga A, Bestämmelser om lön,

Vid löneöversynstillfälle bidrar OSA anställda som är tillsvidareanställda sedan minst två år tillbaka till löneöversynsutrymmet. Beräkningen av utrymmet följer OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet löneavtal. För en arbetstagare med timlön anses månadslönen (den fasta kontanta lönen) vara den överenskomna timlönen multiplicerad med 165.

Bilaga 3, Centrala protokollsanteckningar.

I de central protokollsanteckningarna har till förts punkt 3 med utgångspunkt från § 11 Arbetstid.

Dygnsvila enligt arbetstidslagen (ATL) bör så långt det är möjligt följas vid förläggning av ordinarie arbetstid.

Om dygnsvilan enligt ATL utifrån ett verksamhetsperspektiv inte kan uppnås så bedömer parterna att objektiva skäl finns till att tillämpa de avvikelser från ATL som anges i AB § 13 mom. 6 g)-h). Parterna anser att arbetstagare därigenom erhåller lämpligt skydd enligt EG:s arbetstidsdirektiv 2003/88/EG, artikel 18, genom gällande kollektivavtalsreglering och lagstiftning.

Den i BEA 06, punkt 7 har ersatts av § 5 Bestämmelser om lön.

En punkt har tillkommit med innehållet att parterna är överens om att göra en översyn av Bilaga A, Särskilda bestämmelser för OSA. Övriga arbetstagarorganisationer kommer att inbjudas till medverkan i översynen. Inriktningen är att denna översyn ska vara klar senast den 31 december 2008.