

Överenskommelse om Lön och Allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. – ÖLA 20

Parter

Sobona Kommunala företagens arbetsgivarorganisation å ena sidan, samt SEKO – Facket för Service och Kommunikation å den andra.

§ 1 Innehåll m.m.

Parterna träffar detta kollektivavtal Överenskommelse om Lön och Allmänna anställningsvillkor m.m. – ÖLA 20– för arbetstagare för vilka gäller Allmänna bestämmelser – AB. Till avtalet hör även bestämmelser enligt följande bilagor 1–6 a.

- a) Löneavtal (bilaga 1) med underbilaga:
Centrala parternes syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning,
- b) Allmänna bestämmelser – AB 20 fr.o.m. 2020-11-01 – med ändringar i §§ 4, 5, 6, 12, 13, 20, 21, 22, 27, 29, 30, 39 med följande underbilagor

D, särskilda bestämmelser för anställning i personalpool

S, särskilda bestämmelser för energisektorn
- c) Centrala och lokala protokollsanteckningar (bilaga 3),
- d) Centrala protokollsanteckningar (bilaga 4),
- e) Centrala parternes syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning (bilaga 5, Ingår här administrativt som underbilaga i löneavtalet) samt
- f) LOK 20 (bilaga 6 och 6 a)

§ 2 Tillämpliga villkor

Parterna konstaterar

att för berörd arbetstagare tillämpas vid varje tidpunkt gällande BIA, SAM 17, Prellön, Sommartid, TRAKT, AGS-KL, pensionsavtal, TFA-KL, TGL-KL samt KOM-KL, såvida överenskommelse inte träffats om annat.

§ 3 Ändringar och tillägg

Parterna konstaterar att Sobona idag har medlemmar bl.a. inom energisektorn.

I det fall företag inom andra verksamhetsområden, än energisektorn, blir medlemmar i Sobona, och Seko har medlemmar där, är parterna överens om att uppta förhandlingar.

I kollektivavtalet ska också ingå de ändringar och tillägg till avtalets bestämmelser som parterna under avtalets giltighetsperiod träffar överenskommelse om.

§ 4 Fredsplikt

Förhandlingar under avtalsperioden enligt denna överenskommelse ska föras under fredsplikt.

§ 5 Lokalt kollektivavtal LOK 20 m.m.

I och med denna överenskommelse träffar ovan angivna arbetsgivare anslutna till Arbetsgivarförbundet Sobona, kommunalförbund undantagna, och SEKO det lokala kollektivavtalet – LOK 20 – enligt bilaga 6.

Parterna rekommenderar berörda arbetsgivare som utgör kommunalförbund och berörda arbetstagarorganisationer att träffa kollektivavtal – LOK 20 – med den utformning och det innehåll som framgår av bilaga 6 a.

§ 6 Uppsägningstid och övergångsbestämmelser

Överenskommelsen gäller för perioden 2020-11-01 – 2021-12-31.
Parterna är överens om att ÖLA 20 upphör att gälla 31 december 2021.
Efter denna tidpunkt gäller löne- och anställningsvillkor utifrån tillämplig BÖK. Eventuella övergångsbestämmelser samt uppsägningstid framgår i tillämplig BÖK.

§ 7 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

.....

Justeras

För **Sobona Kommunala företagens arbetsgivarorganisation**

.....

För **Seko – facket för service och kommunikation**

.....

Löneavtal

§ 1 Grundläggande principer för lönesättningen

Arbetsgivarna har enligt detta avtal fortsatt stort ansvar för lönebildningen.

Lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Även förutsättningarna för att rekrytera och behålla personal påverkar löne- och anställningsvillkoren.

Syftet är att skapa en process där arbetstagarens resultat och löneutveckling knyts samman så att det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat uppnås. Det är därför av stor vikt att dialog förs mellan chef och medarbetare om mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön.

§ 2 Löneöversyn

Utrymme vid löneöversyn

1. För lokala löneöversynsförhandlingar beräknas ett utrymme i procent enligt nedan på arbetstagarorganisationens lönesumma. Lönesumman utgörs av summan av den fasta kontanta lönen vid löneöversynstillfället som är medlemmar i arbetstagarorganisationen.

2020

Utrymmet utgörs av lägst 3,0 procent

Utrymmet beräknas på fast kontant månadslön, dock att den lägsta månadslönen som används vid beräkningen 2020-11-01 är 26 100 kronor.

Fördelning

2. Utrymmet enligt ovan fördelas i förhandlingar med arbetstagarorganisationen med beaktande av bl.a. de grundläggande principerna för lönesättning som framgår av § 1.

Anmärkningar

1. I underbilaga (bilaga 5) till löneavtalet har de centrala parterna angivit ”Centrala parternas syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning”.
2. Del av utrymmet kan, efter överenskommelse mellan de lokala parterna, användas till andra åtgärder.
3. För arbetstagare vars löneökning väsentligt avviker från övriga jämförbara arbets-tagares löneökning ska lönen motiveras.
4. Löneavtalets § 1, Grundläggande principer för lönesättning, omfattar alla medarbetare. Samma lönepolitiska grunder gäller för de anställda oberoende av anställnings- eller avlöningsform.

- 3. Löneöversyn och löneförändringar ska gälla fr.o.m. 1 november 2020, såvida inte annat överenskoms.**

Anmärkning

Vid löneöversynstillfället kan avtal om ingångslöner och/eller befattningslöner inom respektive yrke träffas.

Central och lokal protokollsanteckning

Löneöversyn: Yrkande från respektive part ska, såvida inte annat lokalt överenskoms, presenteras för motparten senast 3 månader före den tidpunkt som respektive löneöversyn avses gälla från. Yrkandena förutsätts vara motiverade och ha sin grund såväl i arbetsrättslagstiftningen som i löneavtalets ”Grundläggande principer för lönesättningen”.

Arbetstidsåtgärder: För de medarbetare som har 25 betalda semesterdagar under ett helt semesterår och ingen arbetstidsförkortning i annan form gäller fr.o.m. 1 april 2014:

Med stöd av Löneavtalet § 2 punkt 2 anmärkning 2 kan högst 0,5 procent av löneutrymmet aktuellt år användas för arbetstidsåtgärder om lokal arbetstagarorganisation så begär.

Anmärkningar

1. Åtgärd enligt ovan kan endast göras en gång under avtalsperioden och i samband med löneöversyn.
2. Arbetstidsåtgärd kan under avtalsperioden högst uppgå till 9 timmar per arbetstagare.

Det är arbetstagaren får fler semesterdagar än 25 eller arbetstidsförkortning i annan form ska värdet av arbetstidsåtgärden återföras till löneutrymmet, varvid arbetstidsåtgärd enligt ovan upphör.

4. Lönehöjning för tillsvidareanställda med månadslön avräknas utrymmet.
5. Överenskommelse kan träffas om annan beräkningstidpunkt, beräkning av utrymmet samt avräkning från utrymmet.
6. Överenskomna belopp i centralt eller lokalt kollektivavtal proportioneras med hänsyn till arbetstagarens sysselsättningsgrad.

Central och lokal protokollsanteckning

Om lokal överenskommelse innebär annan åtgärd en lön ska detta för berörd arbetstagare särskilt anges. Sådan åtgärd ska även beaktas när arbetsgivaren enligt diskrimineringslagen genom kartläggning och analys av löner och andra anställningsvillkor.

Innehåller överenskommelsen enligt ovan avkortad arbetstid ska den jämförelse enligt diskrimineringslagen beräknas på följande sätt:

Arbetstagarens fasta kontanta lön efter arbetstidsförkortning delas med kvoten av ordinarie arbetstid för arbetstagaren efter arbetstidsförkortning per vecka genom ordinarie arbetstid för heltid enligt centralt kollektivavtal.

Lokal förhandlingsordning

7. Lokala parter kan träffa överenskommelse om att hantera lönesättningsfrågorna på annat sätt än som beskrivs i denna paragraf.

Anmärkning

Om lönerna ska vara individuellt differentierade med hänsyn till åstadkomna arbetsresultat gäller att

- kriterier för sådan differentiering tydliggörs i de olika verksamheterna,
- lönen på individnivå avgörs på den nivå i organisationen där den enskildes arbetsresultat kan bedömas,
- individuella samtal förs med arbetstagare om uppställda mål, resultat och med koppling till lön.

§ 3 Förhandlingar m.m.

1. Förhandlingar om lön upptas då part så begär.
2. Överenskommelse om lön får träffas med enskild arbetstagare.

Anmärkningar

1. Vid nyanställning ska lönen sättas med beaktande av lönestrukturen för motsvarande befattningar hos arbetsgivaren.
 2. Möjligheterna till överenskommelse om lön mellan arbetsgivare – arbetstägare, vid andra tillfällen än nyanställning, förutsätter att de lokala parterna enats om principer härför.
 3. Överenskommelse arbetsgivare – arbetstägare ska ingå i det kollektivavtal som upprättas mellan parterna i nästkommande löneöversynsförhandling.
3. Central förhandling kan påkallas i fall som framgår av § 5.

§ 4 Fredsplikt

Förhandlingar som avses i §§ 2 och 3 ska föras under fredsplikt.

§ 5 Förhandlingsordning

1. Central part får påkalla central förhandling senast en månad efter det att den lokala förhandlingen avslutats enbart i fråga om fördelning (§ 2 punkt 2) enligt respektive löneöversyn.

Anmärkning

Vid hantering av lönefrågorna enligt § 2 punkt 9 kan centrala förhandlingar påkallas endast då utrymmet inte lagts ut.

2. Enas inte de centrala parterna ska frågan bindande avgöras av särskild skiljenämnd, om central part begär prövning av frågan genom skriftlig framställan inom en månad från den dag, då den centrala förhandlingen anses avslutad.

§ 6 Lägsta löner

1. Den fasta kontanta lönen för arbetstägare som fyllt 20 år ska under förutsättning att arbetstägaren har ett års sammanlagd anställningstid i yrket fr.o.m. 2021-01-01 uppgå till lägst 22 969 kronor.

Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning

De grundläggande principerna för lönesättning syftar till att ge vägledning i fråga om hur en önskvärd lönestruktur ska byggas upp och behållas. Dessa grundläggande principer ska vara kända och diskuterade med arbetstagarna i organisationen för att bidra till det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat.

För att lönebildningsprocessen ska bli framgångsrik förutsätts att parterna lokalt finner former för hur det lönepolitiska arbetet ska genomföras.

En förutsättning för såväl lönesättning som utveckling i arbetet är att regelbundna samtal mellan chef och arbetstagare sker. Sådana samtal bör utifrån ett helhetsperspektiv behandla arbetsgivarens krav, förväntningar och uppnådda resultat i relation till uppsatta mål.

I samtalet formulerar chef och arbetstagare bl.a. de individuella mål och de krav och förväntningar som finns från båda sidor.

Löneavtalet förutsätter att arbetsgivaren bl.a. kartlägger och analyserar sina löner som underlag inför löneöversynen. Därutöver kräver diskrimineringslagen kartläggning och analys ur jämställdhetssynpunkt.

Grunden för att få acceptans för lönebildningen hänger samman med en konsekvent tillämpning av lönepolitiken och delaktighet för de anställda.

En individuell lönesättning förutsätter att arbetsgivaren tydliggör de grundläggande principerna för lönesättningen. Följande övergripande principer kan beaktas.

Lönen ska sättas efter samma principer för alla arbetstagare hos arbetsgivaren.

Det bör finnas ett nära samband mellan arbetstagarens lön, motivation och arbetsresultat.

Behov av verksamhetsbaserad kompetensutveckling uppmärksammas liksom det positiva sambandet mellan denna och arbetstagarens möjlighet att påverka sin egen löneutveckling.

Det är naturligt att i lönebildningsprocessen uppmärksamma också arbetstagare som är frånvarande på grund av sjuk- eller föräldraledighet.

Övergripande utgångspunkter ska även vara lagstiftning om diskriminering beaktas.

Utöver detta ska följande särskilt beaktas:

Rollfördelning

Arbetsgivare har olika förutsättningar för hur lönebildningsprocessen drivs. Oavsett storlek och organisatoriska indelningar förutsätts dock en tydlighet i uppdrag och ansvar för respektive nivå. I detta ligger också att chefens uppdrag och ansvar i löneprocessen tydliggörs.

Tidplan för löneöversynsarbetet

Ett individuellt lönesystem förutsätter avstämningar och uppföljningar. Därför är det naturligt att även löneöversynen återkommer årligen.

Genom en god planering kan respektive löneöversyn slutföras innan tidpunkten för ikraftträdande.

Analys av löner

Löneavtalet förutsätter att arbetsgivaren bl.a. kartlägger och analyserar sina löner. Därutöver kräver diskrimineringslagen kartläggning och analys ur jämställdhetssynpunkt.

Lönerelationerna mellan och inom olika yrkesgrupper avspeglar arbetsgivarens ställningstaganden. Därför är det en viktig förutsättning att de förtroendevalda diskuterar och tar ställning till rådande och önskvärda lönerelationer.

Kartläggning och analys av olika arbeten/yrken som visar lönenivåer/lönespridningar mellan grupper och lönespridningar inom grupper görs utifrån lönepolitisk synpunkt, samt utifrån skillnader i lön kvinnor/män respektive skillnader i lön kvinno-/mansdominerade grupper.

Kartläggning och analys följs sedan av en handlingsplan grundad på arbetsgivarens ställningstaganden. Handlingsplanen med koppling till den egna lönepolitiken utvisar arbetsgivarens önskvärda lönerelationer och

lönespridningar inför kommande löneöversyner utifrån verksamhetens mål och behov.

Det är väsentligt att se analys av löner och den därpå bestämda handlingsplanen tillsammans med arbetsgivarens övriga ambitioner och prioriteringar samt konsekvenser av diskrimineringslagstiftning som en helhet. Detta möjliggör för arbetsgivaren att redan i budgetarbetet ta ett helhetsgrepp på olika verksamheters totala behov av åtgärder.

Grunden för att få acceptans för lönebildningen hänger både samman med en konsekvent tillämpning av lönepolitiken och delaktighet för de anställda.

Inför löneöversyn

Inför löneöversyn är det angeläget att genomföra en analys av vilka behov av löneökningar som finns med avseende på arbetstagarnas bidrag till verksamhetsförbättringar, behov av nyrekrytering, möjlighet att behålla personal, graden av måluppfyllelse, behov av lönerelationsförändringar osv. Med utgångspunkt från resultatet av denna analys, Löneavtalets § 1 och den egna lönepolitiken görs en samlad lönepolitisk bedömning av arbetsgivaren. Det är först därefter, med ovan angivna seriösa prövningar som grund, möjligt att göra en bedömning av löneökningsbehovet.

Samtal

Individuell lönesättning i allmänhet och Löneavtalet i synnerhet förutsätter att samtal förs med arbetstagare om uppställda mål, resultat och koppling till lön. Detta förutsätter att arbetsgivaren tydliggör krav, förväntningar, uppsatta mål och följer upp resultatet. Likaså att verksamhetsmålen är diskuterade i organisationen och bland medarbetarna.

I samtalet formulerar chef och medarbetare bl.a. de individuella mål och de krav och förväntningar som finns från bådas sidor. Vidare sker en uppföljning av åstadkomna resultat så att kopplingen till lön kan göras.

En individuell lönesättning kräver chefer med tydlighet såväl i målbeskrivningen som sitt sätt att sätta lön.

Svag eller ingen löneutveckling

Det är naturligt att ägna mer kraft åt utvidgade och fördjupade insatser för de arbetstagare som inte når uppsatta mål. Arbetsgivare måste ge arbetstagare en möjlighet att kunna påverka sin egen löneutveckling. Svag eller utebliven löneökning över tid ska för den enskilde vara något som framgått och motiverats i dialog mellan arbetstagare och chef.

För att åstadkomma förändring är det naturligt att utifrån en handlingsplan göra återkommande uppföljningar i syfte att nå en bättre måluppfyllelse. Avsikten är att lägga grunden för en bättre löneutveckling eller finna alternativa vägar för den anställdes fortsatta arbetsliv. Såväl arbetsgivare som arbetstagare har ansvar för att handlingsplan och uppföljning kommer till stånd.

Löneutveckling för äldre arbetstagare

I ett personalförsörjningsläge där verksamheterna står inför stora pensionsavgångar och därmed sammanhängande rekryteringssituation är det av stor vikt att arbetsgivarna tar till vara och utvecklar samtliga arbetstagare. Genom att söka bibehålla engagemang och motivation även för/hos de äldre arbetstagarna ökar förutsättningarna för fortsatt verksamhetsutveckling. Därvid kommer deras erfarenhet och kompetens att öka möjligheterna att nå målen för verksamheterna.

Det är därför väsentligt att såväl ur lönespridnings- som personalförsörjningssynpunkt uppmärksamma de äldre arbetstagarna. Lönesättning av nyanställda får därför inte leda till en fortgående sammanpressning av lönebild.

Särskilda bestämmelser för anställning i personalpool

Definition

1. Med anställning i personalpool avses en anställning som särskilt tillkommit för att tillgodose ett förutsett behov av vikarier och extra personal.

Överenskommelse om avvikelser

2. Överenskommelse om avvikelser från denna bilaga får träffas.

Särskilda bestämmelser till AB för anställning i personalpool

§ 13 tillförs

3. Arbetstagare ska ha arbetstidsschema, som bl.a. anger fridagar och huvudsaklig arbetstidsförläggning (normalschema). Under semester, sjukdom och annan ledighet ska normalschemat gälla.

Arbetstagare ska ha 8–9 fridagar per fyra veckorsperiod.

§ 20 ersätts med

4. Sedan den ur avräkningssynpunkt tillämpliga perioden löpt ut sammanräknas den arbetstid, som arbetstagaren fullgjort under nämnda period. Med fullgjord arbetstid jämföras semester och ledighet enligt AB §§ 26, 28–32.

För tid utöver den för heltid fastställda totala arbetstiden inom beräkningsperioden utges ersättning med 200 procent av lönen per timme. I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen.

5. Deltidsanställd arbetstagare, som arbetar utöver den fastställda arbetstiden för beräkningsperioden (fyllnadstidsarbete), får fyllnadslön för detta enligt § 20 mom. 4 för arbete upp till den för heltid fastställda totala

arbetstiden inom beräkningsperioden. Efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare kan fyllnadstidsarbete i stället ersättas med ledighet av motsvarande längd.

6. Om antalet arbetade timmar inte uppgår till vad som anges i normal-schemat, och detta beror på arbetsgivaren, ska ändå lön utges för det i schemat fastställda antalet timmar.

§ 21 ersätts med

7. Tillägget utges för allt arbete som fullgjorts på tid som enligt mom. 1 är obekväm arbetstid.

§ 23 ersätts med

8. Om arbetstagare beordras arbeta enligt annat schema med ändrad fridagsförläggning är den arbetstid som anges i det nya schemat ordinarie arbetstid. Tillsägelse om sådan ändring av arbetet ska lämnas så snart som möjligt. För arbetstid som enligt föregående schema skulle ha varit fridag utges under de 7 första kalenderdyggen enligt det nya schemat tillägg motsvarande 120 procent av lönen per timme om meddelande lämnats senare än

a) 5 kalenderdagar i förväg vid vikariat som vid vikariatets början bedöms vara högst 14 kalenderdagar och

b) 8 kalenderdagar i förväg vid annat arbete.

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen.

Särskilda bestämmelser för energisektorn

Särskilda bestämmelser till AB

Arbets tid (§ 13)

1. Parterna har följt utgången av energisektorns arbete med anledning av ändrad arbetstidslagstiftning och konstaterar gemensamt att inom sektorns andra avtalsområden har avvikelseavtal från arbetstidslagen (ATL) träffats. Dessa avvikelser skiljer sig från de träffade i AB därför ställer sig centrala parter till förfogande för att om så önskas bistå i lokala förhandlingar enligt AB § 13 mom. 7 sista stycket.

Obekväm arbets tid (§ 21)

§ 21 tillförs

2. Till arbetstagare som arbetar stadigvarande skift utges ett skifttillägg per månad som ett fast lönetillägg, om inte annat överenskomms mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation.

Anmärkningar

1. Skifttillägget fastställs i lokala förhandlingar på varje enskilt företag.
2. För att arbetstagare ska anses arbeta stadigvarande skift ska arbetstagarens skift vara förlagt över hel kalendermånad.

Jour och beredskap (§ 22)

§ 22 ersätts med

3. Till arbetstagare som har stadigvarande beredskap utges beredskapsersättning per månad som en del i den fasta kontanta lönen.

Anmärkning

Beredskapsersättningen fastställs i lokala förhandlingar på varje enskilt företag.

4. Paragrafens bestämmelser om jour gäller inte.

Övrigt

Rekommendation

5. Parterna är överens om att rekommendera lokala parter att teckna lokala reseavtal för personal i energisektorn vilka arbetar över större geografiska områden.

Centrala och lokala protokollsanteckningar

Anteckningar till löneavtalet

I syfte att uppnå en tydlighet har anteckningarna placerats i Bilaga 1 Löneavtalet.

Anteckningar till AB

Arbetstid

1. Arbetstagare som har ordinarie arbetstid förlagd till vardag såväl som sön- och eller helgdag ska tillförsäkras 9 fridagar per fyraveckorsperiod. Motsvarande ska gälla vid längre beräkningsperioder. Möjlighet att avstå enstaka fridag finns för arbetstagare som så önskar.
2. Förlängs beräkningsperioden med stöd av § 13 mom. 6 f) och arbete därmed förläggs till lördag–söndag i större utsträckning än tidigare fordras lokalt kollektivavtal.
3. Om en arbetstagares arbetspass sträcker sig över dygnsgränsen (midnatt) ska arbetspasset hänföras till det dygn under vilket den övervägande delen av arbetspasset infaller.

Övertid

4. För arbetstagare som har träffat överenskommelse om undantag från kompensation för overtidsarbete bör, om förutsättningarna ändras, en översyn ske av lönesättningen.

Semester

5. **AB § 27 Semester.** Med SEKO kan arbetsgivare och arbetstagarorganisation enbart träffa kollektivavtal om avvikelse från mom. 7 innebärande semesterledigheten beräknas i timmar.

Ett sådant kollektivavtal får inte innebära att arbetstagarens rättigheter enligt semesterlagen inskränks.

Sjuklön m.m.

6. Har arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffat överenskommelse, som komplement till lön enligt §§ 16–17 om prestationslön, ackordslön, resultatlön eller liknande eller andra alternativa löneformer, får parterna även träffa kollektivavtal om huruvida och på vilket sätt sådan lön ska ingå i beräkningsunderlag för sjuklön enligt 6 § SjLL. Sådan förhandling får endast föras som lokal förhandling.
7. Arbetsgivaren kan efter prövning medge att ersätta arbetstagare för inkomstbortfall, i form av lön och andra anställningsförmåner enligt § 28 mom. 5, som uppstått i samband med personskada genom våld och/eller misshandel i arbetet. Ersättning utges endast för den del av lönebortfallet som inte ersätts på annat sätt. Ersättningen inbegriper semesterlön och semesterersättning enligt avtalet och semesterlagen.

Civil- och värnplikt

8. **AB § 30** Civil- och värnplikt i dess lydelse 2012-04-30 gäller såvida inte de lokala parterna träffar överenskommelse om annat.

Uppsägningstider m.m.

9. **AB § 33 mom. 2** gäller inte.

Övriga anteckningar

Distansarbete

1. Parterna konstaterar att vissa frågor kan behöva regleras i samband med arbete på distans. Vid införande av distansarbete är det därför av vikt att t.ex. följande frågor beaktas: omfattning av distansarbetet, arbetstagarens tillgänglighet, anställningsvillkor, arbetsuppgifter, teknisk utrustning, säkerhets- och skyddsfrågor, arbetsmiljöfrågor, uppföljning och utvärdering.

Vid sådan reglering är det även av vikt att följande frågor beaktas enligt ramavtalet på europeisk nivå: definition, frivillighet, privatliv och utbildning.

Sammanläggning av anställningar

2. Är arbetstagare anställd samtidigt i flera anställningar hos samme arbetsgivare kan lokala förhandlingar upptas syftande till att anställningarna sammanläggs till en anställning. Tvist om sammanläggning i enskilt fall kan inte hänskjutas till central förhandling. Uppstår tvist om den principiella innebörden av denna rekommendation kan sådan tvist däremot föras som central förhandling.

Pensionsavgifter

3. Sedan lokalt kollektivavtal om löneväxling träffats kan arbetsgivaren och arbetstagaren överenskomma om att arbetstagaren får avsätta del av avlöningsförmåner till avgiftsbestämd ålderspension enligt KAP-KL §§ 13–14.

Träffas lokalt kollektivavtal om löneväxling mellan SEKO och arbetsgivaren är det lokala kollektivavtalet giltigt först efter godkännande av förbundet centralt.

Anlitande av bemanningsföretag

4. Överenskommelsen inskränker inte arbetsgivarens skyldigheter enligt 38 § MBL.

Tillämpningsområde

Överenskommelsen tillämpas vid anlitande av bemanningsföretag i verksamhet där medlem i SEKO har företrädesrätt till återanställning med anledning av uppsägning på grund av arbetsbrist av tillsvidareanställd arbetstagare.

Anmärkning

Med bemanningsföretag avses bemanningsföretag enligt lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling.

Innan bemanningsföretag anlitas för en period överstigande 5 veckor ska det klarläggas om det finns företrädesberättigad arbetstagare som är medlem i SEKO på arbetsstället med tillräckliga kvalifikationer som skulle kunna återanställas.

Överläggning

Arbetsgivare som avser att anlita bemanningsföretag för tid överstigande 5 veckor efter uppsägningstidens utgång ska begära överläggning om den tilltänkta åtgärden. Överläggningen ska genomföras inom 7 kalenderdagar efter det att begäran om överläggning mottagits.

Oenighet

Om överläggning avslutas i oenighet kan arbetsgivaren hänskjuta ärendet till överläggning mellan centrala parter.

Enas inte centrala parter inom 7 kalenderdagar från det att skriftlig framställan mottagits av centrala parter kan central part begära prövning i nämnden för prövning av anlitage av bemanningsföretag enligt nedan.

Underlåter arbetsgivarsidan att påkalla central överläggning eller hänskjuta saken till skiljenämnd, kan inhyrning inte vidtas alternativt ska den avslutas inom 14 kalenderdagar.

Nämnden för prövning av anlitage av bemanningsföretag

Förfarandet i nämnden ska vara förenklat och snabbt.

Nämnden består av fem ledamöter, två från SEKO, två från Sobona och en opartisk ordförande som parterna utser gemensamt. Kostnaderna för medverkan av den opartiska ordföranden delas lika mellan parterna.

Nämnden ska meddela beslut skyndsamt och som regel senast inom 3 veckor från påkallandet.

Påkallas prövning kan arbetsgivaren anlita bemanningsföretag i avvaktan på nämndens prövning. Efter nämndens beslut kan bemanningsföretag anlitas ytterligare 7 kalenderdagar.

Införande av kontroll- eller bevakningssystem

5. Inför beslut om införande av kontroll- eller bevakningssystem ska lokala parterna MBL-förhandla eller samverka enligt lokalt samverkansavtal och arbetsgivaren ska redovisa följande:

- Syfte med införande.
- Vem hos arbetsgivaren som ska ha tillgång till uppgifterna.
- Hur länge uppgifterna ska sparas.
- Hur berörda arbetstagare ska informeras om ovanstående före införande.

Anlitande av entreprenör

6. Arbetsgivarens skyldighet att primärförhandla enligt medbestämmandelagen i samband med utlämnande av arbete som omfattas av detta avtal till annan än anställd arbetstagare, är fullgjord om förutsättningar enligt nedan är uppfyllda.

Arbetsgivaren ska en gång per år skriftligen begära lokal förhandling med berörd facklig motpart avseende de entreprenörer arbetsgivaren avser anlita under året.

Inför sådan förhandling ska arbetsgivaren skriftligen lämna följande information om tilltänkta entreprenörer.

- Organisationsnummer
- Fullständigt namn och adress
- Telefonnummer och e-postadress

Sedan primärförhandling genomförts ska arbetsgivaren upprätta en förteckning över entreprenörer.

Om det finns skäl att ifrågasätta vetorätt enligt 39 § MBL avseende viss entreprenör ska facklig motpart omedelbart skriftligen begära förhandling och samtidigt ange skälen för åtgärden. Vetorätt kan endast utövas av central motpart.

Sedan primärförhandling genomförts enligt ovan har arbetsgivaren rätt att utan primärförhandling enligt MBL fritt lämna ut arbete till entreprenör som listats. Vid förutsebara större arbeten, vilka inte ingår i företagets normalt löpande verksamhet, bör facklig förtroendemann vid företaget informeras innan entreprenör påbörjar arbetet.

Ovanstående hindrar inte att andra rutiner finns.

Centrala protokollsanteckningar

Anteckningar till Löneavtalet

Skiljenämnd

1. Skiljenämnden består av 3 ledamöter, av vilka Sobona Kommunala företagens arbetsgivarorganisation utser en, berörd arbetstagarorganisation (den centrala arbetstagarorganisationen) en och nämnda parter gemensamt en, tillika ordförande.

De centrala parterna svarar envar för sina representanters kostnader för medverkan i nämnden. Kostnaderna för ordförandens medverkan delas lika mellan parterna.

Jämställdhet

2. I diskrimineringslagen åläggs arbetsgivare och arbetstagare att verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

För att en utveckling i denna riktning ska vara möjlig på en övergripande nationell nivå krävs ett långsiktigt och målmedvetet arbete. Dessutom fordras en samsyn på arbetsmarknaden framför allt inom och mellan de fackliga organisationerna.

Lönepolitik

3. Det är angeläget att arbetsgivaren arbetar fram grundläggande och långsiktiga lönepolitiska riktlinjer för lönesättningen. Dessa övergripande riktlinjer bör vara enhetliga för arbetsgivarens olika verksamheter.

Pensionsavgift

4. Om arbetstagaren har rätt att välja pensionsavgift, är parterna överens om att den fasta kontanta lön som ligger till grund för beräkning av löneökningstrymme för lokala förhandlingar också ska gälla vid lönekartläggning och analys av löner enligt diskrimineringslagen och i andra sammanhang samt vid statistikinsamling.

Anteckningar till AB

Arbets tid

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

Om dygnsvilan enligt arbetstidslagen (ATL) utifrån ett verksamhetsperspektiv inte kan uppnås 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.

Medbestämmandelagen

3. 33 § MBL är inte tillämplig på AB § 27, på lokal överenskommelse som kan ha träffats med stöd av bestämmelserna i AB § 5 mom. 1 b) eller på § 27 mom. 9.

4. Bestämmelserna i AB och specialbestämmelsen innebär inte någon reglering av MBL:s dispositiva regler med undantag av § 4 mom. 2, § 10 mom. 7, § 11, § 12 mom. 1, § 13 mom. 5, § 22 mom. 6 och § 27 mom. 9, samt bilaga T.

Lokal företrädare för arbetstagarorganisation

5. I AB anges att arbetsgivaren och arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal i vissa i avtalet angivna frågor. Sådant kollektivavtal får endast, såvida den centrala arbetstagarorganisationen inte skriftligen meddelar arbetsgivaren annat, träffas med SEKO:s klubb om sådan finns, annars med dess förhandlingsenhet.

Övriga anteckningar

Ändringar i lagstiftning

1. Endera part kan påkalla förhandling om ändringar i AB under avtalsperioden.

Arbetsgivarintyg

2. Enligt lag om arbetslöshetsförsäkring 47 § ska arbetsgivare på begäran utfärda arbetsgivarintyg. Parterna är överens om att intyget ska lämnas skyndsamt. För de fall problem uppstår förbinder sig Sobona att kontakta företaget.

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 20

§ 1 Innehåll m.m.

Till kollektivavtalet mellan de lokala parterna – LOK 20 – hör mellan de centrala parterna överenskomna bestämmelserna enligt ÖLA 20 § 1 – bilagorna 4, 5, 6 och 6 a undantagna – §§ 2, 3 och 4.

§ 2 Giltighet och uppsägning

Säger central part upp ÖLA 20 upphör LOK 20 att gälla vid samma tidpunkt som ÖLA 20 om inte annat överenskoms mellan de centrala parterna.

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 20

§ 1 Innehåll m.m.

Nedan nämnd arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffar denna dag detta kollektivavtal – LOK 17 – om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. för arbetstagare för vilka gäller Allmänna bestämmelser – AB.

Till avtalet hör

1. mellan de centrala parterna överenskomna bestämmelserna enligt ÖLA 20 § 1 – bilagorna 4, 5, 6 och 6 a undantagna – §§ 2, 3 och 4 samt
2. de bestämmelser i övrigt som parterna nedan träffar överenskommelse om ska ingå i kollektivavtalet.

§ 2 Uppsägningstid och övergångsbestämmelser

Överenskommelsen gäller för perioden 2020-11-01 – 2021-12-31. Parterna är överens om att ÖLA 20 upphör att gälla 31 december 2021. Efter denna tidpunkt gäller löne- och anställningsvillkor utifrån tillämplig BÖK. Eventuella övergångsbestämmelser samt uppsägningstid framgår i tillämplig BÖK.

§ 3 Övrigt

Förhandlingen förklaras avslutad.

.....den2020

För

.....
(arbetsgivarparten)

.....
(underskrift)

För

.....
(arbetstagarparten)

.....
(underskrift)