

Överenskommelse om Lön och Allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. – ÖLA 16

Parter

Arbetsgivarförbundet Pacta å ena sidan, samt

Fastighetsanställdas Förbund (Fastighets) å den andra.

§ 1 Innehåll m.m.

Parterna träffar detta kollektivavtal Överenskommelse om Lön och Allmänna anställningsvillkor m.m. – ÖLA 16 – för arbetstagare för vilka gäller Allmänna bestämmelser – AB och som är anställda vid företag som bedriver fastighets- och boendeservice. Till avtalet hör även bestämmelser enligt följande bilagor 1–6A.

a) Löneavtal (bilaga 1) med underbilaga:

Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning,

b) Allmänna bestämmelser -i lydelse 2016-05-01- med ändringar i §§ 1, 5, 12, 13, 20, 21, 27, 28 och 29 (bilaga 2) med underbilagor:

D, Särskilda bestämmelser för anställning i personalpool,

F, Särskilda bestämmelser för fastighets- och boendeservice,

c) Centrala och lokala protokollsanteckningar (bilaga 3),

d) Centrala protokollsanteckningar (bilaga 4),

e) Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning (bilaga 5, Ingår här administrativt som underbilaga i löneavtalet)

f) LOK 16 (bilaga 6 och 6 a),

§ 2 Tillämpliga villkor

Parterna konstaterar

att för berörd arbetstagare tillämpas vid varje tidpunkt gällande BIA, FAS 05, Prellön, Sommartid, TRAKT, AGS-KL, pensionsavtal, TFA-KL, TGL-KL samt KOM-KL, såvida överenskommelse inte träffats om annat.

§ 3 Ändringar och tillägg

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 16 m.m.

I och med denna överenskommelse träffar ovan angivna arbetsgivare anslutna till Arbetsgivarförbundet Pacta, kommunalförbund undantagna, och Fastighets det lokala kollektivavtalet – LOK 16 – enligt bilaga 6.

Parterna rekommenderar berörda arbetsgivare som utgör kommunalförbund och berörda arbetstagarorganisationer att träffa kollektivavtal – LOK 16 – med den utformning och det innehåll som framgår av bilaga 6 a.

§ 6 Giltighet och uppsägning

Såvida inte särskilt anges, gäller ÖLA 16 för perioden 2016-05-01–2017-04-30 med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader.

Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid, förlängs dess giltighet för en tid av 12 kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.

§ 7 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

Justeras

För **Arbetsgivarförbundet Pacta**

För **Fastighetsanställdas Förbund**

Löneavtal

-Lön 16-

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. Vid löneöversyn beräknas ett utrymme. Utrymmet, som fastställs vid löneöversynstillfället utgörs av summan av ett krontalsbelopp för varje medlem i arbetstagarorganisationen som är tillsvidareanställd med månadslön och beräknas enligt nedan.

2016

Utrymmet utgörs av lägst 590 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.

Huvudregeln angående fördelning gäller enligt Löneavtalet § 2 mom. 2.

Vid oenighet om fördelning i den lokala förhandlingen ska varje månadsavlönad arbetstagare garanteras 50 procent av genererat utrymme.

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 arbetstagares löneökning ska lönen motiveras.

3. Löneöversyn genomförs årligen och löneförändringar ska gälla fr.o.m. 1 april 2016, såvida inte annat överenskoms.

Anmärkning

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

Lokal och central 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”.

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.

Lokal och central 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 – arbetstagare, vid andra tillfällen än nyanställning, förutsätter att de lokala parterna enats om principer härför.
 3. Överenskommelse arbetsgivare – arbetstagare 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 arbetstagare som fyllt 20 år ska under förutsättning att arbetstagaren har ett års sammanlagd anställningstid i yrket uppgå till lägst 20 563 kronor.

Centrala parters syn på en väl fungerande lönesättning

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 p.g.a. 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 prövning 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 personalförsörjnings-synpunkt 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 fyraveckorsperiod.

§ 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 normalschemat, 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 kalenderdygnen 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 förutsetts i semesterlagen.

Särskilda bestämmelser för fastighets- och boendeservice

Särskilda bestämmelser till AB

Anställningsform

§ 4 mom. 4 gäller inte.

Arbetstid

§ 13 mom. 5 ersätts med

1. Ordinarie arbetstid förläggs måndag–fredag med högst 9 timmar per dag inom tidsramen 06.00–17.00. Arbetstidsschema ska upprättas där arbetstidens början och slut samt rasternas förläggning anges.
2. Om behov föreligger kan, efter lokal förhandling, arbetstiden förläggas till annan tid. Sådan arbetstid ska anges i arbetstidsschema och inrymmas inom 40-timmarsveckan.
3. Där så erfordras och behovet inte kan elimineras, kan arbetstiden efter lokal förhandling förläggas till lördagar och söndagar inom tidsramen 06.00-17.00. Sådan arbetstid ska anges i arbetstidsschemat och inrymmas i 40-timmarsveckan.

Anmärkning

Sådan förhandling kan endast föras som lokal förhandling. Denna bestämmelse ersätter 11, 12 och 14 §§ MBL.

4. Vid arbetstidsförläggning bör det, utifrån verksamhetens behov, eftersträvas att arbetstiden är sammanhållen.

§ 13 mom. 7 angående

6. Parterna har följt utgången av fastighets- och boendeservice sektorns arbete med anledning av ändrad lagstiftning 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.

Semester

§ 27 mom. 15 ersätts med

6. Semesterlön för arbetstagare med fast kontant lön är löpande semesterlön och semesterdagstillägg.

Löpande semesterlön utges med den under den betalda semestertiden löpande lönen.

Semesterdagstillägg utges i samband med semesterledigheten för varje uttagen betald semesterdag, beräknad enligt AB § 27 mom. 7, med belopp som beräknas på följande sätt

0,605 procent av fasta kontanta lönen.

§ 27 mom. 16 ersätts med

7. För annan arbetstagare än i mom. 15 ska utöver AB § 27 mom. 1, 3–5, 7–12, 13–14 och 17–20 följande gälla.

Semesterlön beräknat, enligt 16 b § SemL, utges för varje uttagen betald semesterdag med 12 procent av semesterlöneunderlaget delat med det antal betalda semesterdagar, dock inte sparade, som arbetstagaren har rätt till.

För en arbetstagare som enligt mom. 5 har rätt till 31 eller 32 semesterdagar ska procentsatsen vara 14,88 respektive 15,36.

Vid semesterledighet i timmar enligt mom. 17 beräknas semesterlön per timme genom att semesterlönen per dag delas med antalet semestertimmar (b) enligt formeln i mom. 17.

Sjukdom

§ 28 mom 9 gäller inte

uppsägningstider

§ 33 mom. 2 ersätts med,

Uppsägningstider enligt 11 § LAS ska tillämpas.

AB

I Lydelse fr.o.m. 2016-05-01

Allmänna bestämmelser

Centrala och lokala protokollsanteckningar

Anteckningar till löneavtalet

Lägsta löner

1. Lägsta lönen som regleras för i § 6 bilaga 1 gäller fr.o.m. 2017-01-01. Till dess gäller lägsta löner fr.o.m. 2015-04-01.

Anteckningar till AB

Arbetstid

1. Om en arbetstagares arbetspass sträcker sig över dygnsgränsen (midnatt) ska arbetspasset hänföras till det dygn under vilket den övervägande delen av arbetspasset infaller.

Jour och beredskap

2. Organisatoriska och andra åtgärder bör vidtas så att jouruttag begränsas till vad som sägs i ATL.

Där detta av bl.a. verksamhetsmässiga skäl inte går att genomföra är parterna beredda att träffa överenskommelse om erforderligt överuttag av jour i kollektivavtal.

Sjuklön m.m.

3. 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.

4. 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

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

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.

Anlitande av bemanningsföretag

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

Tillämpningsområde

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

Anmärkning

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

Innan bemanningsföretag anlitas för en period överstigande 5 veckor ska det klargöras om det finns företrädesberättigad arbetst­gare som är medlem i Fastighets 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 anlitan­de 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 anlitan­de av bemanningsföretag

Förfarandet i nämnden ska vara förenklat och snabbt.

Nämnden består av 5 ledamöter, 2 från Fastighets, 2 från Arbetsgivarförbundet Pacta 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 samt system för alkohol och drogtest

4. Inför beslut om införande av kontroll- eller bevakningssystem samt alkohol och drogtest 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.

Information om nyanställda

5. Arbetsgivaren ska, på begäran, kvartalsvis lämna skriftlig information om antalet nyanställningar som skett på arbetsstället inom avtalsområdet till den fackliga organisationen.

Centrala protokollsanteckningar

Anteckningar till Löneavtalet

Skiljenämnd

1. Skiljenämnden består av 3 ledamöter, av vilka Arbetsgivarförbundet Pacta 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.

Anteckningar till AB

Arbetstid

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.

2. Centrala parter är överens om att det är viktigt att arbetstagaren ges inflytande över arbetstidsförläggningen för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Som ett led i detta bör arbetsgivaren eftersträva att delade turer minimeras om det är möjligt utifrån verksamhetens behov. Ett exempel på hur detta kan hanteras är att lokala parter vid behov upprättar en handlingsplan.

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 Fastighetsanställdas Förbunds (Fastighets) lokala organisation. Lokal facklig organisation är företrädare för Fastighetsanställdas Förbunds företagsklubb/arbetsplatsombud med förhandlingsmandat eller företrädare för Fastighetsanställdas Förbunds region med förhandlingsmandat.

Övriga anteckningar

Turordning, företrädesrätt och omställningsmedel

1. Mellan Sveriges Kommuner och Landsting, Pacta och Svenska kommunalarbetsförbundet träffades 2016-04-29 en principöverenskommelse rörande Allmänna bestämmelser(AB) § 35 och omställningsmedel. När denna överenskommelse ingår i dessa parter lokala kollektivavtal ska motsvarande genomföras inom detta kollektivavtal.

Ändringar i lagstiftning

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

Stress m.m.

3. Under avtalsförhandlingarna diskuterades de ramavtal som tecknats på EU-nivå gällande stress, jämställdhet samt livslångt lärande. Parterna är överens om att bevaka hithörande frågor.

Arbetsgivarintyg

4. 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 Pacta att kontakta företaget.

Arbetsmiljö och samverkan

5. Parterna konstaterar att samverkansavtalet FAS 05 kan tillämpas på företag där Fastighetsanställdas Förbund har medlemmar.

Löneöversyn 2017

Parterna är överens om att behålla den 1 april som datum för löneöversyn.

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 16

§ 1 Innehåll m.m.

Till kollektivavtalet mellan de lokala parterna – LOK 16 – hör mellan de centrala parterna överenskomna bestämmelserna enligt ÖLA 16 § 1 – bilagorna 4, 5, 6 och 6 a undantagna – §§ 2, 3 och 4.

§ 2 Giltighet och uppsägning

Säger central part upp ÖLA 16 upphör LOK 16 att gälla vid samma tidpunkt som ÖLA 16 om inte annat överenskoms mellan de centrala parterna.

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 16

§ 1 Innehåll m.m.

Nedan nämnd arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffar denna dag detta kollektivavtal – LOK 16 – 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 16 § 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 Giltighet och uppsägning

Kollektivavtalet avlöser gällande kollektivavtal – LOK 13 – och gäller t.o.m. 2016-04-30 med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid förlängs dess giltighet för en tid av 12 kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Uppsägningen ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till ett nytt kollektivavtal i frågor som avses i ÖLA 16.

Säger central part upp ÖLA 16 upphör LOK 16 att gälla vid samma tidpunkt som ÖLA 16 om inte annat överenskoms mellan de centrala parterna.

§ 3 Övrigt

Förhandlingen förklaras avslutad.

.....den
.....2016

För
.....
.....
(arbetsgivarparten)

.....
.....(underskrift)

För
.....
.....
(arbetstagarparten)

.....
.....(underskrift)