

## PM om Allmänna bestämmelser (AB) i HÖK 07

### ***”Det som duger åt OFR, duger åt lärarna”***

Medlarna har konstaterat att det redan finns avtal om Allmänna bestämmelser, tecknat 2007 av Kommunalarbetarförbundet, SKTF, SSR, Ledarna, Teaterförbundet och Läkarförbundet. Ett nytt AB finns alltså för en stor majoritet av samtliga anställda inom kommuner och landsting.

Alla dessa organisationer utom Kommunal är medlemmar i OFR, liksom LR och Lärarförbundet. Medlarna har därför ansett att det inte finns skäl att blanda in AB i medlingen med lärarna. Medlarbudet innebär att Samverkansrådet nu får samma AB som övriga organisationer redan tecknat.

## Ändringar i nya AB

### **§ 5 Deltidsanställning**

Tidigare var den nedre gränsen för omfattningen av en deltidsanställning angiven till 17 timmar per vecka av 40.

I det nya avtalet är den nedre gränsen som ska eftersträvas i stället 20 timmar av 40 per vecka. Skälet till ändringen är att reglerna i arbetslöshetsförsäkringen skärpts, så att det nu krävs minst 20 timmar arbete per vecka för att ge rätt till ersättning från A-kassan.

### **§ 13 Arbetstid**

Två förändringar har gjorts i bestämmelsen.

I moment 6 har tre nya punkter g), h) och i) införts. De innebär att undantag kan göras från arbetstidslagens regler om dygns- och veckovila.

g) betyder att dygnsvilan vid förläggning av **ordinarie** arbetstid kan vara 9 timmar (ATL säger 11 timmar) förutsatt att ett genomsnitt på 11 timmar ändå upprätthålls under en begränsningsperiod.

h) betyder att det inte finns någon nedre gräns för dygnsvila vid **tillfälliga avvikelser**, dvs när oplanerade händelser inträffar som inte kunnat förutses. Även här måste dock genomsnittet 11 timmar per dygn uppnås under begränsningsperioden.

i) betyder att veckovilan kan vara 24 timmar (ATL säger 36 timmar) om detta krävs av arbetsorganisatoriska skäl.

För ferieanställda lärare ersätts AB § 13 av punkt 6 i Bilaga M. Genom en central och lokal protokollsanteckning tillämpas ändå punkterna g) – i) ovan på samtliga lärare. Den ”begränsningsperiod” som ska användas för genomsnittsberäkningen av dygnsvila är den som faktiskt tillämpas för den berörda arbetstagaren vid tillfället. Är den ordinarie arbetstiden förlagd per vecka, blir veckan begränsningsperiod. Om arbetstiden är förlagd i längre perioder, kan begränsningsperioden bli högst 16 veckor.

I en central protokollsanteckning har man skrivit in att lagens regler om dygnsvila så långt det är möjligt bör följas. Det är bara när behov i verksamheten kräver avsteg från lagens nivåer som punkterna ovan ska användas.

Den andra förändringen i § 13 gäller kompensation för de arbetstagare som kan få en extra arbetsdag de år nationaldagen infaller på en lördag eller söndag. Det gäller endast dem som har 40 timmar per vecka förlagda till måndag – fredag. Undantagna är alltså alla som är schemalagda både vardagar och helger och alla ferieanställda lärare, som har sin arbetstid förlagd till 194 dagar oavsett när nationaldagen infaller.

## **§ 28 Sjukdom m.m.**

I moment 9 i bestämmelsen har man begränsat rätten att få sjuklön från arbetsgivaren. Tidigare har det varit så att om Försäkringskassan beslutar att dra in sjukpenningen, därför att man bedömer att den sjukskrivne har en arbetsförmåga, men den sjukskrivne ändå inte kan återgå till sitt ordinarie arbete, har man i stället fått sjuklön från arbetsgivaren. Det bör observeras att rätt till sjuklön endast inträder om Försäkringskassan **drar in** en sjukpenning som tidigare har beviljats. Denna rätt har hittills inte varit tidsbegränsad. Nu kan man få sådan sjuklön i högst 180 dagar. Begränsningen gäller från den 1 juli 2007. Det kan vara värt att notera att det inte finns någon motsvarande rätt till sjuklön i andra avtal, vilket SKL anfört som skäl att begränsa eller helst ta bort denna möjlighet.

Eftersom bestämmelsen äger tillämpning på dem som efter 2007-07-01 fått sin sjukpenning indragen, skulle det kunna inträffa att någon i övergången till den nya bestämmelsen hastigt och oväntat blir av med sin sjuklön, på grund av att de 180 dagarna har gått. Vi är överens med SKL om att detta inte är parternas avsikt. De 180 dagarna ska ge arbetsgivaren en rimlig tid att göra en bedömning av arbetstagarens möjligheter att återgå i arbete hos arbetsgivaren. Under den tid som behövs för att göra denna bedömning ska sjuklön betalas, även om tidsgränsen 180 dagar överskrids.

## **§ 29 Föräldraledighet.**

Samtliga kollektivavtal som LR tecknar innehåller någon form av påfyllnad av den föräldrapenning man har rätt till enligt lagen om föräldraförsäkring. På privat sektor kallas förmånen oftast ”föräldralön”. I det kommunala avtalet heter det ”föräldrapenningtillägg”. I alla avtal har förmånen formen av ett tillägg på 10 % av lönebortfallet utöver föräldrapenningen under en del av föräldraledigheten. I några avtal finns dessutom en utfyllnad så att även de med högre löner verkligen får ut minst 80 % av lönebortfallet under ledigheten.

Bestämmelserna om denna förmån ändrades i de allra flesta avtal i avtalsrörelsen 2007. Oftast utökades förmånen till att utgå under ytterligare en månad. Det kommunala avtalet hade t.o.m. 2007 den lägsta förmånsnivån bland avtalen – tillägget under två månader. Utökningen till tre månader (90 dagar) innebär att den kommunala sektorn fortfarande har den lägsta nivån på den svenska arbetsmarknaden.

Utöver att tillägget utökas till att utgå under högst 90 dagar, har bestämmelsen ändrats även i andra avseenden. Hittills har det funnits två nivåer i förmånen, beroende på hur lång anställningstid den föräldralediga hade före ledigheten. Den nya regeln har bara en nivå.

Beräkningen av förmånen har också ändrats så att tillägget nu ska utgå för varje dag som den första ledighetsperioden omfattar.

## Kvalifikationstid

Från och med 080101 finns bara en nivå i förmånen. Den som **sammanhängande varit anställd** minst 365 dagar före ledighet med föräldrapenning har rätt till tillägget. Man behöver alltså inte ha varit **tillsvidareanställd** i ett år. Den som haft flera tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren under det senaste året omfattas också, bara det inte funnits några uppehåll mellan anställningsperioderna.

## Dagberäkning

Tillägget utgörs av 10 % av lönebortfallet för högst 90 dagar. Det betalas ut under den första ledighetsperioden med föräldrapenning och bara under det antal kalenderdagar som ledighetsperioden faktiskt omfattar. Den som har en kortare första ledighetsperiod, får således inte ut hela förmånen. Medlemmar bör uppmärksammas på förändringen till dagberäkning, så att man om möjligt kan planera sin ledighet efter denna förutsättning.

## Särskild hantering av ferie- och uppehållsanställda

Den som är semesteranställd har enligt semesterlagen rätt att byta ut semester mot föräldraledighet och kan således själv, genom att flytta sin semester, se till att ledighetsperioden blir 90 dagar, så att hela förmånen utgår. Denna möjlighet har inte ferie- och uppehållsanställda. De har enligt avtalet sin semester förlagd till de första 45 kalenderdagarna av ferien/sommaruppehållet vare sig de vill eller inte. Man kan inte ta ut föräldrapenning samtidigt som man enligt avtalet har betald semester. Den som behöver förlägga sin första ledighetsperiod med början mindre än 90 kalenderdagar före feriens början, riskerar därmed att inte få tillgång till hela värdet av föräldrapenningstillägget.

Vi har fört ingående diskussioner med SKL i denna fråga. Vi menar att denna speciella effekt för ferie- och uppehållsanställda inte är acceptabel. Det är i första hand nyblivna mödrar som kommer att råka ut för den, eftersom det vanligen är mödrar som inte kan styra förläggningen av den första ledighetsperioden. Om man föder sitt barn på vårkanten, så har naturen så att säga bestämt förläggningen av ledigheten. Därmed blir konstruktionen av föräldrapenningstillägget i detta avseende faktiskt diskriminerande mot kvinnor. SKL har tagit intryck av vårt resonemang och tar upp frågan i sin redogörelse för HÖK 07.

Frågan kommer att hanteras så att föräldrapenningstillägget i dessa fall betalas ut **tillsammans med** ferielön/uppehållslön under de första 45 dagarna av ferien/uppehållet eller under kortare tid tills de 90 dagarnas tillägg är uppnått. För de feriedagar som ligger **efter** de 45 dagarna (semesterperioden) kan den som vill själv bestämma att ta ut föräldrapenning (även om ferielön samtidigt betalas ut) och bara då betalas tillägget ut.

## Övergångshantering

Det kan finnas medlemmar som har förlagt sin första ledighetsperiod under våren 2008 utan att ha en aning om att bestämmelsen skulle ändras till en dagberäkning. Det kommer att

hanteras så, att ingen kommer att få ut en lägre förmån än den gamla bestämmelsen skulle ha gett.

Den som således enligt den gamla bestämmelsen skulle ha fått 20 % av en månadslön (vilket ju motsvarar 10 % under 60 dagar) men har en första ledighetsperiod som exempelvis bara är 30 dagar, kommer ändå att få sina 20 % av månadslönen. Den lokala arbetsgivaren kan ta ställning till om sådana medlemmar även ska få den utökade förmånen motsvarande 90 dagar.

### ***Uppräkning av krontalsbelopp i hela AB***

I ett antal bestämmelser i AB samt i Bilaga L och M finns vissa krontalsbelopp. Det rör sig om ersättningar för obekvämt arbetstid, färdtid, förskjuten arbetstid, jour och beredskap, lägerverksamhet samt extra tillägg för dem som har mycket låg lön vid semester (semesteranställda), ferie (ferieanställda) eller uppehåll (uppehållsanställda).

Samtliga sådana belopp räknas upp med c:a 11 % vid ett tillfälle under avtalsperioden. I vissa bestämmelser är tidpunkten 1 juli 2008, i några 1 januari 2008.