

PROTOKOLL

Ärende Löner och anställningsvillkor 2017 – 2020

Parter Innovations- och kemiarbetsgivarna
Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna

Tid 31 mars 2017

Plats Innovations- och kemiarbetsgivarnas lokaler

Närvarande för **arbetsgivarparten**
Lars Askelöf
Jonas Mörnås Bergmark, vid Protokollet
Linda de Melenne Werner
Tomas Svartling
Lars Hansson
Ulf Lindh
Göran Nylin
Elisabeth Sohlbjörk
Magnus Johansson
Tobias Bengtsén

arbetstagarparten
Sveriges Ingenjörer **Naturvetarna**
Rickard Levin Bo Seving
Jan Eek Sofia Magnusson
Sofia Johannesson Vessela Alexieva
José Baeza Helena Sylvan
Anders Wallén

Justeringsmän Lars Askelöf, Rickard Levin och Bo Seving

- § 1 Förhandlingarna hade upptagits i syfte att reglera avtalsfrågan för tiden efter den 31 mars 2017.
- § 2 Efter förhandlingar vid ovan nämnda tillfällen, träffades bifogade överenskommelse för tiden 1 april 2017 t.o.m den 31 mars 2020 (**Bilaga A**).
- § 3 Parterna enades om att prolongera tidigare gällande avtal att äga fortsatt tillämplighet t.o.m den 31 mars 2020.
- § 4 **Prolongering m m**
Parterna är överens om att Arbetstidsavtalet liksom Överenskommelsen om ersättning för förskjutet arbetstid, beredskapstjänst och jourtid, Överenskommelsen om ersättning för veckovila samt Överenskommelsen

om Kompetensutveckling prolongeras med samma giltighetstid som avtalet mellan parterna om allmänna anställningsvillkor.

Vidare prolongeras överenskommelsen om Livsarbetstid – Arbetstidskonto enligt 2004 års avtal samt överenskommelsen om arbetstidsförkortning enligt 1998 års avtal med samma giltighetstid som avtalet mellan parterna om allmänna anställningsvillkor. Vid eventuell lagstiftning ska förhandling ske i syfte att reglera hur den avtalade arbetstidsförkortningen ska tillgodoräknas.

§ 5

Arbetsgrupp övertidavlösen m m

Parterna överenskommer om att i en arbetsgrupp utarbeta en gemensam rekommendation för tillämpningen av reglerna i avtalets § 5 mom 2:3 rörande överenskommelser om högre lön och/eller längre semester i stället för övertidskompensation samt för tillämpningen av möjligheten att med stöd av Arbetstidsavtalet § 1 mom 3 träffa överenskommelse om att tjänstemannen ska vara undantagen från bestämmelserna i §§ 2 - 4.

§ 6

Arbetsgrupp Informationsmaterial lönekartläggning

Parterna överenskommer om att tillsätta en gemensam arbetsgrupp som har i uppdrag att uppdatera det partsgemensamma informationsmaterialet angående lönekartläggning med anledning av ändrad lagstiftning i frågan.

§ 7

Arbetsgrupp kommentar till anställningsregler

Parterna överenskommer om att tillsätta en gemensam arbetsgrupp som har i uppdrag att utarbeta en gemensam kommentarstext till avtalade nya regleringen av §2 Anställning. I den slutliga kommentaren skall infogas text enligt Bilaga 2:2

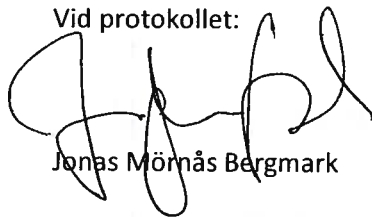
§ 8

Fredsplikt råder under avtalsperioden. Några oreglerade frågor finns inte.

§ 9

Förhandlingen avslutades.

Vid protokollet:



Jonas Mörnås Bergmark

Justeras:



Lars Askelöf



Rickard Levin



Bo Seving

AVTAL OM LÖNER OCH ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR MELLAN INNOVATIONS- OCH KEMIARBETSGIVARNA OCH SVERIGES INGENJÖRER OCH NATURVETARNA AVSEENDE TJÄNSTEMANNAAVTALET

Innovations- och kemiarbetsgivarna och Sveriges Ingenjörer och Naturvetarna överenskommer om att prolongera avtalet för Tjänstemän med följande ändringar och tillägg avseende löner och allmänna anställningsvillkor.

1 Lönebildningsavtalet

Parterna överenskommer om ändringar i lönebildningsavtalet enligt **Bilaga 1**.

2 Avtal om allmänna anställningsvillkor

Parterna överenskommer om revidering i Avtal om allmänna anställningsvillkor enligt **Bilaga 2**.

4 Avtal om avsättning till delpension

Parterna överenskommer om avtal för avsättning av premier till delpension enligt **Bilaga 3**.

5 Arbetstidsbilagan

Parterna överenskommer om ändringar i Arbetstidsavtalet enligt **Bilaga 4**.

6 Giltighetstid

Detta avtal gäller från och med den 1 april 2017 t o m den 31 mars 2020.


Protokollsanteckning

Part äger rätt att senast den 30 september 2018 säga upp avtalet till upphörande den 31 mars 2019.

Parterna skall ta upp förhandlingar om nytt avtal i enlighet med förhandlingsavtalet av den 18 mars 1997.

Stockholm den 31 mars 2017

För arbetsgivarparten:



För arbetstagarparten:



Löner

Parterna är ense om att nuvarande Lönebildningsavtal prolongeras med nedanstående ändringar och med samma giltighetstid och uppsägningsbestämmelser som avtalet om allmänna anställningsvillkor.

§ 3 Löneprocessen och de lokala förhandlingarna

Mom 3

Texten efter momentets första stycke utgår och ersätts med följande text:

Det individuella lönesamtalet

Det individuella lönesamtalet är ett viktigt led i företagets lönebildningsprocess. Samtal om lönen ska ske årligen på arbetsgivarens initiativ direkt mellan lönesättande chef och medarbetaren. Lönesamtalet ska bland annat omfatta:

- en beskrivning av företagets lönesättningsprinciper och lönekriterier samt faktorer av betydelse för den individuella lönesättningen
- en uppföljning av satta mål för medarbetaren samt lönesättande chefs bedömning i övrigt av uppnådda resultat
- individuell lön och löneutveckling
- lönesättande chefs motivering till föreslagen löneökning
- vad medarbetaren ska göra för att påverka sin löneutveckling.

Lönesamtalet är en dialog där både chef och medarbetare förväntas ge sina synpunkter på lönenivå. Resultatet av lönesamtalet dokumenteras skriftligt.

Mom 5 utgår i sin helhet och ersätts av följande text:

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig om att komma överens i de lokala förhandlingarna. Om svårighet att uppnå enighet föreligger kan de lokala parterna ta kontakt med sina respektive organisationer i syfte att klarlägga avtalets intentioner och principer för lönebildningen. Om lokala parter så önskar kan centrala parter genomföra rådgivande lönekonsultationer kring löneprocessen för att förmedla råd och erfarenheter. Sådan rådgivande lönekonsultation ska, om inte centrala parter kommit överens om annat, genomföras senast 1 månad från central parts begäran.

Anmärkning:

Om lokala parter inte kommer överens om annat har de centrala parterna enats om ett märke för lönenivåhöjning under hela avtalsperioden om 6,0 %.

Anmärkning:

Om de lokala parterna trots intentionerna i detta avtal inte enas om lönerna för berörda medlemmar kan akademikerföreningen påkalla att en avstämning görs i syfte att säkerställa att löneökningar under avtalsperioden gett en höjning av medlemmarnas lönesumma med minst 6,0 %.

Om så ej skett ska mellanskillnaden mellan 6,0 % och summan av de löneökningar som lagts ut under avtalsperiodens lönerrevisioner tillföras den sista lönerrevisionen och fördelas i en lönerrevision i enlighet med principerna i detta avtal den 1 april 2019.

Lönervisionsdatum för avtalsperioden är den 1 april 2017, 1 april 2018 och 1 april 2019.

Protokollsanteckning:

Part äger rätt att senast den 30 september 2018 säga upp avtalet till upphörande den 31 mars 2019.

Skulle detta avtal sägas upp av endera parten, att upphöra till den 31 mars 2019, ska mellanskillnaden mellan 4,0 % och summan av de löneökningar som lagts ut den 1 april 2017 och den 1 april 2018 tillföras lönerrevisionen den 1 april 2018 i enlighet med principerna i detta avtal.



ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

§2 ANSTÄLLNING

paragrafen utgår i sin helhet och ersätts av följande text.

För anställningsavtal som träffas senast den 31 maj 2017 gäller tidigare reglering i Tjänstemannaavtalet 2016/2017 för den avtalade anställningsperioden. För anställningsavtal som träffas från och med den 1 juni 2017 gäller nedanstående reglering.

MOM 1 ANSTÄLLNING TILLS VIDARE

Anställning gäller tills vidare, om arbetsgivaren och tjänstemannen inte har överenskommit om annat enligt mom 2 nedan.

MOM 2 TIDSBEGRENSAD ANSTÄLLNING

Tidsbegränsad anställning på avtalsområdet kan enbart ske enligt detta moment, som helt ersätter reglerna om tidsbegränsad anställning i lagen om anställningsskydd. Avtal om tidsbegränsad anställning ska ske skriftligen. Vid tidsbegränsad anställning ska arbetsgivaren underrätta tjänstemannaklubb.

Mom 2:1 Anställning direkt med tjänstemannen

Arbetsgivare och tjänsteman kan träffa avtal om tidsbegränsad anställning för minst en månad och högst 24 månader under en treårsperiod.

För skolungdom, studerande, tjänsteman som fyllt 67 år och tjänsteman som anställs efter att ha uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen, kan avtal även träffas om tidsbegränsad anställning som är kortare än en månad.

För anställning av doktorander och postdoktorer gäller bilaga 7.

Mom 2:2 Anställning med stöd av lokal överenskommelse

Med stöd av lokal överenskommelse kan arbetsgivare och tjänsteman träffa avtal om tidsbegränsad anställning som medför att tjänstemannen kommer att vara tidsbegränsat anställd under kortare tid än en månad eller längre tid än 24 månader under en treårsperiod.

Saknas tjänstemannaklubb kan arbetsgivaren och tjänstemannen avtala om sådan längre tidsbegränsad anställning utan stöd av överenskommelse med den fackliga organisationen, som dock ska underrättas om varje särskilt fall. För anställning under kortare tid än en månad krävs överenskommelse med den fackliga organisationen.

Om den fackliga organisationen anser att möjligheten att avtala om tidsbegränsad anställning enligt föregående stycke missbrukas kan den påkalla lokal respektive central förhandling i ärendet. Löses inte tvisten för det företag som tvisten avser, gäller i fortsättningen att överenskommelse med den fackliga organisationen krävs för anställningar under längre tid än 24 månader under en treårsperiod.

Anmärkning:

Med facklig organisation avses i andra och tredje stycket central facklig organisation avseende Sveriges Ingenjörer, Naturvetarna och Ledarna samt regional facklig organisation avseende Unionen.

Mom 2:3 Avslutande och uppsägning i förtid

Fram till den tidpunkt tjänstemannen har en sammanlagd anställningstid om sex månader vid företaget kan tjänstemannen respektive arbetsgivaren genom en skriftlig underrättelse avsluta en tidsbegränsad anställning i förtid. Anställningen upphör då en månad efter underrättelsen. Om det är arbetsgivaren som avslutar anställningen ska berörd tjänstemannaklubb underrättas. Tjänstemannen har rätt att på begäran få information om orsaken till att anställningen avslutades.

En tidsbegränsad anställning som inte avslutas enligt ovan kan därefter bringas att upphöra i förtid genom uppsägning från tjänstemannens eller arbetsgivarens sida. I så fall gäller uppsägningstider enligt § 11 i detta avtal. Vid uppsägning från arbetsgivarens sida krävs saklig grund.

I anslutning till omregleringen av §2 görs även överenskommelse enligt bilaga 2:1.

§ 5 ÖVERTID

Mom 2:3 Högre lön, längre semester

Anmärkningen till momentets andra stycke utgår och ersätts med följande text:

Anmärkning

Sådan överenskommelse bör utformas så att dess innebörd tydligt framgår och regelbundet utvärderas i dialog med tjänstemannen.

Det förutsätter att arbetsgivaren och tjänstemannen inför en överenskommelse gör en bedömning av befattningens karaktär och/eller den mängd arbete som kan förväntas att tjänstemannen har att utföra samt att de anpassar compensationen i form av lön och/eller semester till den bedömningen. Särskilt inför en nyanställning är det viktigt att en överenskommelse föregås av en sådan bedömning. Vid behov kan den anställda vända sig till sin fackliga organisation för diskussion om bedömning.

Under de första sex månaderna av en tidsbegränsad anställning är det i fall där tjänstemannen är oprövad på arbetsmarknaden inte lämpligt att träffa överenskommelse enligt denna bestämmelse.

En överenskommelse enligt detta moment innebär inte att arbetsgivaren avhänder sig ansvaret för att omfattningen av tjänstemannens arbetstid hålls på en rimlig nivå. En överenskommelse innebär inte heller att tjänstemannen får en utökad skyldighet att arbeta utöver det ordinarie arbetstidsmättet enligt kollektivavtalet.

Mom 2:5 Underrättelse till tjänstemannaklubb

Texten utgår i sin helhet och ersätts av följande text.

Om överenskommelse har träffats enligt Mom 2:3 eller Mom 2:4 ska arbetsgivaren, när det sker, underrätta berörd tjänstemannaklubb om detta. Efter underrättelse ska arbetsgivaren om tjänstemannaklubben så begär uppge de motiv som ligger till grund för överenskommelsen.

§ 8 SJUKLÖN

MOM 7 FÖRÄLDRALEDIGHETSTILLÄGG

Momentet utgår i sin helhet. Ny text enligt nedan läggs in i avtalet som ny §10 föräldraledighetstillägg. Nuvarande §10 flyttas till §13. Nuvarande § 13 och efterföljande §§ ändras i konsekvens.

§ 10 FÖRÄLDRALEDIGHETSTILLÄGG

Övergångsregler:

Gäller från den 1 april till och med den 30 september 2018.

Reglerna i detta moment gäller tjänsteman vars första dag på föräldraledigheten är den 1 april 2017 eller senare. För tjänsteman som varit föräldraledig före den 1 april 2017 ska de tidigare gällande reglerna för föräldraledighetstillägget tillämpas även på ledigheter efter den 1 april 2017 vid föräldraledighet för samma barn.

MOM 1

En tjänsteman som är föräldraledig med rätt till föräldrapenning i samband med barns födelse eller adoption eller med rätt till graviditetspenning har rätt till föräldraledighetstillägg från arbetsgivaren enligt nedan:

Anställningstid	Föräldraledighetstillägg
Minst ett år i följd	Högst 42 arbetsdagar
Minst två år i följd	Högst 84 arbetsdagar
Minst tre år i följd	Högst 126 arbetsdagar

Ledighet berättigar till Föräldraledighetstillägg för samtliga arbetsdagar då den anställde erhåller hel föräldrapenning eller hel graviditetspenning, inom 18 månader räknat från barnets födelse eller från tidpunkten för erhållande av vårdnad i samband med adoption.

Anmärkning:

1. Vid beräkning av anställningstid enligt ovan gäller första ledighetsdag som beräkningstidpunkt. Utbetalning för hel arbetsdag sker löpande under ledigheten samtidigt med avdraget för frånvaron.

§ 11 UPPSÄGNING

MOM 3:2 PROVANSTÄLLNING

Delmomentet utgår i sin helhet. Efterföljande delmoment ändras i konsekvens.

§13 FÖRHANDLINGSORDNING, MM

§13 konsekvensändras till §14 och ersätts med följande text.

§14 FÖRHANDLINGSORDNING.

Tidigare gällande förhandlingsordning §7 i avtalsuppgörelsen den 10 maj 1989 mellan SAF och PTK samt §§ 9 och 10 i avtalsuppgörelsen den 21 maj 1976 mellan SAF och PTK har ersatts av förhandlingsordning mellan IKEM och Unionen, Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna och Ledarna.

BILAGA 2:1

Som kompletterande reglering i anslutning till §2 Anställning, avtalar parterna om följande särskilda reglering avseende anställning av Postdoktorer och Doktorander som införs som bilaga till Allmännavillkorsavtalet.

POSTDOKTORANSTÄLLNING

För anställning som Postdoktor enligt nedan kan arbetsgivaren och tjänsteman, utöver vad som gäller enligt § 2, mom 2, avtala om en tidsbegränsad anställning om 12 månader.

Om det finns särskilda skäl kan den tidsbegränsade anställningen som postdoktor förlängas med ytterligare upp till 12 månader. Sådana särskilda skäl är t ex längre tids sjukfrånvaro, eller föräldraledighet. Det kan även vara att det forskningsprojekt som anställningen som postdoktor avser fördröjs eller blir mer omfattande av skäl som inte kunnat förutses när projektet påbörjades.

Den fackliga organisationen skall underrättas i varje sådan anställning som avses i första och andra stycket.

Med postdoktor avses en arbetstagare som anställs i huvudsak för forskning eller arbetsuppgifter relaterade till en forskarkarriär och som har avlagt doktorsexamen eller har en utländsk examen som bedöms motsvara doktorsexamen, och som har avlagt examen högst tre år före ansökningstidens utgång.

Om det finns särskilda skäl kan doktorsexamen ha avlagts tidigare. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet, klinisk tjänstgöring, förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer eller andra liknande omständigheter.

En tjänst som postdoktor avser att ytterligare stärka forskarkompetens genom fördjupning eller breddning av kunskaper för att möjliggöra en fortsatt akademisk karriär. Detta förutsätter att det för tjänsten finns en forskningsplan med syfte att uppnå resultat som leder till vetenskapliga publikationer.

Ett postdoktorprojekt skall vara ett avgränsat forskningsprojekt i tid och resurser som ger postdoktorn möjlighet att under handledning bedriva forskning.

Anmärkning:

Där tjänstemannaklubb saknas avses med facklig organisation i tredje stycket central facklig organisation avseende Sveriges Ingenjörer, Naturvetarna och Ledarna samt regional facklig organisation avseende Unionen.

DOKTORANDANSTÄLLNING

För anställning som doktorand kan arbetsgivaren och tjänsteman, utöver vad som gäller enligt §2, mom 2, avtala om tidsbegränsad anställning enligt nedan.

Med doktorand avses tjänsteman som är antagen till en utbildning på forskarnivå vid en högskola och utför arbetsuppgifter inom ramen för sin forskarutbildning (doktorand) på tidsbegränsad anställning från och med, dock längst till en viss tidpunkt enligt nedan, och aldrig för en längre tid än ett år efter avlagd doktorsexamen.

Den första anställningen får gälla högst ett år. Därefter får anställningen förnyas med högst två år i taget med följande begränsningar:

- En person får vara anställd som doktorand under sammanlagt högst åtta år.
- Den sammanlagda anställningstiden får dock inte vara längre än vad som motsvarar utbildningen på forskarnivå på heltid under fyra år.
- Vid studier som ska avslutas med licentiatexamen får den sammanlagda anställningstiden inte vara längre än vad som motsvarar utbildning på forskarnivå på heltid under två år.
- Från dessa tider skall avräkning göras för den studietid då doktoranden inte har varit anställd som doktorand.

Den sammanlagda anställningstiden får dock vara längre än vad som anges ovan, om det finns särskilda skäl. Sådana skäl kan vara ledighet på grund av sjukdom, ledighet för tjänstgöring inom totalförsvaret, föräldraledighet, förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer eller studentorganisationer

BILAGA 2:2

Parterna överenskommer om att nedanstående text ska ingå i en av parterna gemensamt utarbetad avtalskommentar avseende §2 Anställning.

UNDERRÄTTELSESKYLDIGHET TILL TJÄNSTEMANNAKLUBB AVSEENDE TRÄFFADE TIDSBEGRÄNSADE ANSTÄLLNINGAR

Avtalet innehåller ingen preciserad reglering av vad en underrättelse till tjänstemannaklubben om ett avtal om tidsbegränsad anställning bör innehålla. Uppgift om den anställdes identitet och anställningsperiodens längd ska dock alltid finnas.

Det är vanligtvis av betydelse för båda parter att den lokala tjänstemannaklubben har information om skälen för en tidsbegränsad anställning och företagets behov av sådana anställningar. Detta för att kunna ta ställning i eventuella diskussioner om lokala överenskommelser om fortsatt tidsbegränsad anställning efter 24 månader, i de fall det ska göras, eller till frågor som har att göra med misstanke om missbruk av möjligheten till anställning.

På arbetsplatser där behov av tidsbegränsade anställningar uppkommer med viss regelbundenhet kan det vara lämpligt att i samverkan komma överens om formerna för information till tjänstemannaklubb.

UNDERRÄTTELSESKYLDIGHET TILL FACKLIG ORGANISATION AVSEENDE TIDSBEGRÄNSADE ANSTÄLLNINGAR LÄNGRE ÄN 24 MÅNADER PÅ FÖRETAG DÄR TJÄNSTEMANNAKLUBB SAKNAS

Om arbetsgivare där tjänstemannaklubb saknas avtalar om en tidsbegränsad anställning som avser längre tid än 24 månader under en treårsperiod, ska underrättelse lämnas om detta till den fackliga organisationen. I dessa fall avser lokal facklig organisation följande:

- För Unionens del den lokala fackliga organisationen.
- För Sveriges Ingenjörer, Naturvetarna och Ledarna respektive central facklig organisation, om inget annat formellt anmälts av respektive fackliga organisation.

En underrättelse ska innehålla uppgift om den anställdes identitet och anställningsperiodens längd och lämpligen även en motivering av skälen till anställningen. Underrättelse lämnas på samma sätt som respektive fackliga organisation anger att förhandlingsframställan kan lämnas.

AVTAL OM AVSÄTTNING TILL DELPENSION

Parterna är överens om att under avtalsperioden utöka avsättning till deltidspension med ytterligare 0,5 procent utöver den nu gällande avsättningen om 0,7 procent.

Avsättningen om 0,5 procent genomförs som följer.

Från den 1 april 2017 avsätts månatligen (löpande) 0,2 procent av pensionsmedförande lön enligt ITP-planen, till en sammanlagd avsättning om 0,9 procent.

Från den 1 april 2019 ökar avsättningen med ytterligare 0,3 % av pensionsmedförande lön enligt ITP-planen, till en sammanlagd avsättning om 1,2 procent.

Avsättningen sker i enlighet med överenskommelsen rörande avsättningar för delpension mellan IKEM – Innovations- och Kemi arbetsgivarna och Unionen, Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna, Ledarna den 4 mars 2014.

DELPENSIONSPREMIER FÖR I IKEM INTRÄDANDE FÖRETAG

För företag som vid inträde i IKEM blir bundet av kollektivavtal om delpension för första gången eller om en tidigare tillämpning av ett sådant avtal medfört lägre premier än de premier som följer av IKEM:s avtal, gäller följande från och med den 1 april 2017.

- Vid första lönerevisionen efter att företaget blivit bundet av kollektivavtalet, tillämpas löneavtalet såsom det är överenskommet inklusive eventuella nya avsättningar till delpension.
- Under det andra till och med det femte årets lönerevisioner efter att företaget blivit bundet av kollektivavtalet, tillämpas löneavtalet inklusive eventuella nya avsättningar till delpension. Därutöver, vilket inte medför någon avräkning från löneökningsutrymmet, utges vid revisionstidpunkten en fjärdedel av den premienivå för delpension enligt kollektivavtalet som gällde vid tidpunkten då bundenhet av kollektivavtalet uppstod.

Företaget kan välja att för samtliga tjänstemän vid företaget införa avsättning till delpension i en snabbare takt än vad som anges i denna paragraf. Det får dock inte medföra någon avräkning från löneökningsutrymmet i gällande löneavtal.

Beträffande verksamhet eller del av verksamhet som övergår från en arbetsgivare till en annan genom en sådan verksamhetsövergång som avses i 6b § anställningsskyddslagen gäller följande när förvärvaren är bunden av kollektivavtal om delpension och överlåtaren och förvärvaren har byggt ut respektive premienivå olika: När förvärvarens kollektivavtal blir tillämpligt på de övertagna tjänstemännen gäller den premienivå för delpension som framgår av förvärvarens kollektivavtal.

ARBETSTIDSAVTALET

§ 1 AVTALETS OMFATTNING

MOM 1

Sist i momentet tillförs ett nytt sista stycke enligt nedan:

Restid bör planeras så att den inte oskäligt belastar tjänstemannen avseende natt-, dygns- och veckovila.

MOM 3

Anmärkning till mom 2 och 3 tillförs ett nytt sista stycke enligt nedan:

Arbetsgivaren kan inte genom en överenskommelse enligt detta moment befrias från ansvaret för arbetsmiljöfaktorer och tillämpningen av bland annat Arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö.

