

Redogörelse för Huvudöverenskommelsen – HÖK 98 – med Kommunal

Löneavtalet

Lönepolitik

De centrala förhandlingarna beträffande löneavtalet handlade mycket om det pågående lönepolitiska arbetet i kommunerna. Diskussionerna har fokuserats mera på de brister i det lönepolitiska arbete som Kommunal tyckte förelåg än på det goda arbete som kännetecknar många kommunala arbetsgivare. Det fanns från Kommunal långtgående yrkanden av innebörd att de kommunala arbetsgivarna borde delas in i två grupper. Å ena sidan de kommuner och landsting vars lönepolitiska arbete fungerade väl och å andra sidan övriga kommuner och landsting.

Kommunal menade att för det fall kommunen hade ett mindre väl fungerande lönepolitiskt arbete då fanns heller ingen förutsägningsbar grund för individuell lönedifferentiering och därmed borde lönerna hos sådan arbetsgivare höjas centralt och ingen del av utrymmet finnas för lokal fördelning.

Detta principiella yrkande liksom en rad av Kommunals övriga yrkanden vittnade om en begränsad tilltro till de kommunala arbetsgivarnas vilja och förmåga att hantera en egen lönepolitik. Vid sidan av diskussionerna om nivå- och fördelningsfrågor kom de lönepolitiska frågorna att bli de viktigaste delarna i de centrala förhandlingarna om löneavtal.

Den träffade överenskommelsen innebär ingen uppdelning av kommunerna utifrån det lönepolitiska arbetet. Överenskommelsen är lika för alla. Den ger samma möjligheter men den ställer också samma krav. Krav som innebär att det lönepolitiska arbetet behöver prioriteras. Detta i varje fall om det finns en tilltro hos kommunerna till att en rätt använd lön/löneökning kan bidra till att förbättra de kommunala verksamheterna.

Det är vår uppfattning att det lönepolitiska arbetet är viktigt av flera skäl. Därför har vi från förbundet i de centrala förhandlingarna klargjort och utfäst oss att skriva kommentarer till löneavtalen samt att tillsammans med Kommunal genomföra partsgemensamma lönepolitiska avtalskonferenser. Detta i syfte att stödja och hjälpa kommunerna i det lönepolitiska arbetet.

Kommentarer och gemensamma konferenser är, även om det inte formellt angivits, två delar av överenskommelsen. Andra delar som krävts för att nå överenskommelse är kommenterade nedan.

Utrymmen per arbetstagarorganisation

Utrymme per fack är med Kommunal konstruerat enligt tekniken % dock lägst kronor. Dessutom ska utrymmet tillföras pengar grundat på att arbetstagare med lön understigande 15 000 kronor bidrar med ytterligare. Konstruktionen av utrymme är lika mellan de olika avtalsåren. Den använda modellen tillkom för att om möjligt finna en för alla organisationer acceptabel

konstruktion. Med Kommunal kunde vi komma överens medan SKTF/LEDARNA inte ansåg sig kunna acceptera modellen. Denna innebär att arbetstagarorganisationer med många lågavlönade ges i procent räknat ett större utrymme än organisationer vars medlemmar har högre lön.

1998 – 1,9% dock lägst 350 kronor + 55 kronor ytterligare från arbetstagare som har lön under 15 000 kronor per månad.

1999 – 1,9% dock lägst 360 kronor + 45 kronor ytterligare från arbetstagare som har lön under 15 000 kronor per månad.

2000 – 1,9% dock lägst 375 kronor + 35 kronor ytterligare från arbetstagare som har lön under 15 000 kronor per månad.

Utrymmets användning för andra åtgärder

Förutsatt att så lokalt kan överenskommas kan del av utrymmet användas för andra åtgärder än löneåtgärder. Denna möjlighet finns enbart för det per arbetstagarorganisation angivna utrymmet, dock för alla tre avtalsåren. Andra åtgärder kan t. ex. avse försök med avkortad arbetstid, kompetensutveckling m.m. Under rubriken "Försöksverksamhet med arbetstidsförkortning" har nedan kommenterats vad som gäller i sådana fall.

Det är arbetsgivaren och facket som tillsammans förfogar över utrymmet. Således inte arbetsgivaren och den enskilde anställde såvida inte arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen är ense om en sådan användning.

Huvudregeln vad gäller utrymmets användning är löneåtgärder. Det finns för parterna en ömsesidig "vetorätt" mot användning till annat.

Individgarantier

Individgarantier/generell löneökning utgör del av överenskommelsen för respektive avtalsår 1998 (300 kronor) och 1999 (200 kronor). Däremot är hela utrymmet för lokal fördelning det tredje avtalsåret. Den individuella garantin för 1998 ska, om inte annat lokalt överenskommes före den 31 maj 1998, ges ut som generell lönehöjning. Den centrala överenskommelsen innefattar däremot ingen reglering av när ny lön ska utanordnas till arbetstagarna.

Verksamhetsutrymmen

Verksamhetsutrymme finns såväl för år 1999 som år 2000.

Verksamhetsutrymmet som avses användas för löneåtgärder blir för respektive år i genomsnitt ca 0,4% d.v.s. sammantaget ca 0,8% med den överenskomna konstruktionen. Detta förutsatt att överenskommelse kommer att kunna nås med alla organisationer. Det innebär att andelen gemensamt utrymme är större i Avtal 98 än vad som var fallet i Avtal 95. Samtidigt har gjorts en konstruktion som innebär att det blir olika bidrag till detta utrymme

för olika organisationer. För Kommunals del blir bidraget ca 0,3% i genomsnitt för respektive år 1999 och 2000.

Verksamhetsutrymme 1999 – 0,2% för arbetstagare med lön understigande 14 700 kronor samt 0,5% för arbetstagare vars lön är 14 700 kronor eller högre.

Verksamhetsutrymme 2000 – 0,2% för arbetstagare med lön understigande 14 520 kronor samt 0,5% för arbetstagare vars lön är 14 520 kronor eller högre.

Verksamhetsutrymmets hantering

Det har under förhandlingarna i Avtal 98 från arbetstagarorganisationerna riktats en del kritik mot de kommunala arbetsgivarnas sätt att hantera verksamhetsutrymmet under perioden 1995-1998. Därför har diskussionerna med arbetstagarorganisationerna om nya verksamhetsutrymmen varit besvärliga. Mot bakgrund härav så har vi förbundit oss att verka för att få en bättre hantering av de verksamhetsutrymmen som är resultatet av den träffade överenskommelsen.

Överenskommelsen innebär en ny och annorlunda hanteringsordning av verksamhetsutrymmet. Förhandlingar mellan fack och arbetsgivare om den individuella fördelningen har ersatts med en ordning som innebär skyldighet för arbetsgivaren att föra överläggningar med de fackliga organisationerna om inriktning på utrymmets fördelning. Det centrala avtalet innebär, som framgår av avtalstexten, att kvalitetskrav ställs på dessa överläggningar.

Efter genomförda överläggningar är det arbetsgivaren som gör fördelningen på individnivå. För den individuella fördelningen finns inga krav på att förhandlingar ska föras med facket. Däremot föreskrivs att den individuella fördelningen ska göras med beaktande av de grundläggande principerna för lönesättning samt att hänsyn ska tas till de överväganden som redovisats vid överläggningarna.

Vi kommer också att följa upp och utvärdera kommunernas sätt att hantera frågorna. Sådan uppföljning kommer att göras med avseende på verksamhetsutrymmet för såväl år 1999 som år 2000.

Diskussionerna med arbetstagarorganisationerna om verksamhetsutrymme har också utmynnat i nedan angiven kommentartext. Det är viktigt och får med stor säkerhet avgörande inverkan på möjligheterna för fortsatta verksamhetsutrymmen hur kommuner och landsting under avtalsperioden kan och kommer att utveckla det lönepolitiska arbetet inklusive att få och kunna redovisa en bra hantering av verksamhetsutrymmen 1999 och 2000.

Kommentar avseende verksamhetsutrymme

Det totala verksamhetsutrymmet i kommunen fastställs i enlighet med beskrivningen i Löneavtal 98 § 3.

- 1) Inför det första användandet av verksamhetsutrymmet ska arbetsgivaren kalla samtliga arbetstagarorganisationer till överläggningar. Krav på att överläggningarna ska ske vid ett och

samma tillfälle finns inte. Inför överläggningarna ska arbetsgivaren ha utarbetat förslag till "grovfördelning" av verksamhetsutrymmet till verksamheter och/eller yrkesgrupper. Här redovisas de skäl som ligger till grund för arbetsgivarens strategi såsom kommunens lönepolitik, verksamheternas krav och behov samt arbetsrättslig lagstiftning och dess konsekvenser. Det är av största vikt att arbetstagarorganisationerna ges skälig tid att lämna synpunkter på arbetsgivarens förslag.

- 2) Överläggningsresultatet samt arbetsgivarens beslut om fördelning till verksamheter och/eller yrkesgrupper ska dokumenteras i protokoll gemensamt för samtliga arbetstagarorganisationer.
- 3) Fördelningen på individnivå ska göras med utgångspunkt från punkt 1) ovan samt § 2 i löneavtalet och beslutas av arbetsgivaren. Den i överläggningarna fastställda "grovfördelningen" på verksamheter och/eller yrkesgrupper innebär ingen garanti för utfall för varje individ inom respektive verksamhet/yrkesgrupp.
- 4) Löneförändring sker från det datum som arbetsgivaren beslutar dock senast den 1 oktober respektive år.
- 5) Utfallet av fördelningen av verksamhetsutrymmet ska för arbetstagarorganisationerna redovisas dels per organisation och dels totalt snarast, dock senast den 28 februari påföljande år.

Lägstlöner för 19-åringar

Lägstlön för 19-åringar höjs till 11 000 kronor (98-04-01) samt till 11 200 kronor (99-04-01) men utan ytterligare höjning under avtalsperioden. Lägstlön för 18-åringar behålles oförändrad under hela avtalsperioden.

Oorganiserade arbetstagare

För arbetsgivare som har en egen väldefinierad och väldiskuterad lönepolitik tillämpas denna normalt även på arbetstagare som ej tillhör någon facklig organisation. Den individuella lönen bestäms med utgångspunkt från arbetsuppgifterna och hur den enskilde anställde klarar av dessa och utges oberoende av facklig tillhörighet.

Den oorganiserade har rätt till avtalsenliga löneökningar av generell natur. En generell löneökning inom viss verksamhet för viss yrkesgrupp ska få genomslag för alla anställda inom detta område. Vad gäller individgarantier förhåller det sig i princip på samma sätt. Ges löneökningar, grundat på individgarantier, till fackligt organiserade så ska detta även ges till oorganiserade.

För det fall att individgarantier inte tillkommer alla inom viss yrkesgrupp då har heller inte de oorganiserade någon formell rätt till sådana löneökningar. Så är exempelvis fallet om alla löneförändringar sker utifrån en individuell bedömning, grundad på de kriterier som arbetsgivaren använder. Den individuella bedömningen ska då omfatta även oorganiserade.

Allmänna bestämmelser

Allmänna Bestämmelser har redaktionellt omarbetats. I princip har samtliga paragrafer nummerändrats och uppdelning har i vissa fall skett från en paragraf till flera nya. Dessutom har underrubriker införts för att lättare hitta i bestämmelserna. Ord har anpassats till dagens språkbruk där det har varit möjligt.

AB 98 är preliminär på grund av att överenskommelse inte har uppnåtts med samtliga organisationer. De materiella förändringarna som gjorts i AB 98 är:

§ 3 Särskilt visstidsförordnande

Med anledning av att ett nytt pensionsavtal – PFA 98 – har träffats med några av de centrala organisationerna, lämnas en kort redovisning för skillnaden mellan de arbetstagare som vid avtalets undertecknande för respektive organisation är anställda på särskilt visstidsförordnande enligt AB och de arbetstagare som anställs på sådant förordnande efter nämnda datum. Därmed kommer olika pensionsavtal att tillämpas.

PA-KL 85 eller PFA 98 gäller beroende på om arbetstagaren:

– 1998-04-24 (gäller Kommunal) är anställd på särskilt visstidsförordnande enligt AB 95 eller 98, då gäller inte PFA 98 utan istället PA-KL 85 om inte arbetsgivaren och arbetstagaren träffar avtal om annat,

– 1998-04-25 (gäller Kommunal) eller senare anställs på särskilt visstidsförordnande enligt AB 98, gäller PFA 98. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan dock träffa avtal om annan pensionslösning – helt eller delvis – än vad som följer av PFA. Bestämmelse om visstidspension enligt PA-KL finns inte i PFA.

Anställning på särskilt visstidsförordnande är avsedd att tillämpas i mycket begränsad omfattning och ska kunna komma ifråga endast för vissa högre chefer.

§ 14 Tidsbegränsad anställning samt turordning och företrädesrätt

LAS har ändrats så att det nu är möjligt att genom kollektivavtal göra avvikelser från bl.a. 5, 6, 22 och 25 §§ i lagen på vilken nivå som helst på arbetstagersidan.

Avvikelser från nämnda lagregler har liksom tidigare gjorts i AB men nu har det införts en möjlighet för de lokala parterna att träffa avtal från dessa avtalsbestämmelser. Skälet till att denna möjlighet har införts är att LAS har

ändrats enligt ovan. Om lokalt kollektivavtal inte träffats med avvikelse från AB i dessa avseenden, gäller AB.

Vidare har hänvisningarna till 22 och 25 §§ LAS ändrats så att numera hänvisas inte längre till andra respektive fjärde stycket utan endast till varje paragraf i sin helhet. Anledningen är, som redan nämnts, att de lokala parterna numera kan träffa kollektivavtal från såväl 22 och 25 §§ LAS utan begränsning till något stycke. Därmed har en anpassning skett till nämnda lagbestämmelser.

§ 6 Bestämmelser om lön

Den tidigare möjligheten att införa resultatlön och alternativa löneformer som fanns i de olika löneavtalen har inarbetats i AB.

§ 9 Avstängning mm med eller utan avlöningsförmåner

Bestämmelsen har ändrats så att arbetstagaren som varit avstängd inte återfår innehållna avlöningsförmåner vid en fällande dom oavsett straffpåföljd. Arbetstagare fick tidigare tillbaka innehållna avlöningsförmåner om han/hon inte dömdes till strängare påföljd än böter.

§ 11 Arbetstid

En av målsättningarna i det av Svenska Kommunförbundets styrelse fastställda Arbetsprogrammet för avtalsrörelsen 1998 var att arbetstidsbestämmelserna skulle utformas för att ge ökade möjligheter till flexibla lokala lösningar.

AB tillåter nu att ordinarie arbetstid förläggs under en begränsningsperiod om högst 16 veckor. Det är ett steg åt rätt håll och tanken är att förläggningen av arbetstiden genomförs i samma anda som U 92 präglas av.

Som ett första steg förs diskussion på arbetsplatsen om verksamhetens krav på och arbetstagarens önskemål om arbetstidsförläggning. Går det inte att enas om arbetstidsförläggningen har arbetstagarorganisationen rätt till förhandling. Kommer inte parterna överens i förhandling kan arbetsgivaren ändå fastställa förläggningen. Paragrafens bestämmelser ska då iakttas. Den ordinarie arbetstiden får emellertid uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt per vecka under en period av 4 veckor; dvs den ordinarie arbetstiden som ska förläggas får vara högst 192 timmar under fyra veckorsperioden.

Bestämmelserna i arbetstidsparagrafen omfattar även personal inom räddningstjänsten. Hur den utsträckta begränsningsperioden med angiven ordinarie arbetstid ska tillämpas i den verksamheten är oreglerad eftersom tjänstgöringstiderna på 42 respektive 48 timmar i genomsnitt per vecka är en sammanvägning av ordinarie arbetstid och jourtid.

Längre begränsningsperiod som införs med stöd av avtalet får inte innebära att arbete förläggs till lördag och/eller söndag i större utsträckning än tidigare arbetstidsförläggning om inte lokalt kollektivavtal sluts i denna del. Motsvarande rätt till antalet fridagar enligt central protokollsanteckning för personal med veckoarbetstidsmått 38,25 tim i genomsnitt, bibehålls vid längre begränsningsperiod än fyra veckor.

Lokalt kollektivavtal krävs för längre begränsningsperiod än 16 veckor eller om ordinarie arbetstid som ska förläggas till fler än 192 timmar under en fyraveckorsperiod.

Bilagorna för flexibel arbetstid och personalpool är lokalt förhandlingsbara (moment 8 och 9). I Bilaga C:s bestämmelser (flexibel arbetstid) finns inte längre de detaljerade regleringarna om hur arbetstiden registreras.

Försöksverksamhet med arbetstidsförkortning

I avtalet finns nu möjligheter att genom försöksverksamhet byta löneökning mot kortare ordinarie arbetstid under avtalsperioden. Syftet är att ge både centrala och lokala parter möjligheter till fortlöpande analyser och i slutskedet utvärdera fördelar och nackdelar för att kunna genomföra eventuella nödvändiga förändringar. En fråga som behöver utredas av de centrala parterna är bl.a. hur befintliga löneavdragsregler (1/165) fungerar i sammanhanget. Flera osäkra konsekvenser finns beskrivna i Cirkulär 1997:47.

Det är viktigt att tydligt ange vilka som omfattas av den lokala överenskommelsen, oavsett om det gäller en hel arbetsplats eller enstaka arbetstagare och hur försöksverksamhetens utrymme ska hanteras efter avtalsperiodens slut. Lokala parterna bör också komma överens om hur konsekvenserna ska hanteras om försök avbryts innan avtalsperiodens slut.

Kostnadsberäkning

Vid arbetstidsförkortning bör kostnadsavräkning från löneutrymmet göras. Följande beräkningsätt kan användas med arbetstagarens fasta kontanta lön före förhandling som utgångspunkt:

$$\frac{\text{Arbetstidsförkortning i tim. per vecka}}{\text{ordinarie arbetstid före aktuell arbetstidsförkortning}} \times \text{arbetstagarens fasta kontanta lön}$$

Jämförelse av lön

Jämställdhetslagens (JämL) regler är till för att skydda arbetstagare mot diskriminering, t.e.x. genom lägre lön eller sämre anställningsvillkor. För att kunna utreda om osakliga löneskillnader beroende av kön finns måste jämförbara variabler tas fram. (Se Cirkulär 1997:166). Beräkningsmodellen i protokollsanteckningen ger möjligheter till sådana jämförelser med veckoarbetstid som variabel.

Beräkning enligt protokollsanteckning:

$$a / y = x$$

$$y = b/c$$

b = genomsnittlig ordinarie arbetstid per vecka för arbetstagare efter arbetstidsförkortning

c = genomsnittlig ordinarie arbetstid per vecka för heltidsanställd enligt AB § 11

a = arbetstagarens fasta kontanta lön efter arbetstidsförkortning

x = lönebelopp för jämförelse

Exempel 1 Ordinarie genomsnittlig arbetstid är 40 timmar per helgfri vecka för heltidsanställd och lokalt kollektivavtal har träffats om arbetstidsförkortning. De båda arbetstagarna som jämförs har 10 000 kr i fast kontant lön per månad:

- | | |
|---------------------------------------|----------------------------|
| 1) Ordinarie arbetstid 20 tim/vecka | 10 000 / 0,5 = 20 000 kr |
| Veckoarbetstidsmått för heltid 40 tim | |
| 2) Ordinarie arbetstid 19 tim/vecka | 10 000 / 0,475 = 21 053 kr |
| Veckoarbetstidsmått för heltid 40 tim | |

Exempel 2 Ordinarie genomsnittlig arbetstid är 38,25 per vecka för heltidsanställd och lokalt kollektivavtal har träffats om arbetstidsförkortning. De båda arbetstagarna som jämförs har 20 000 kr i fast kontant lön per månad:

- | | |
|--|----------------------------|
| 1) Ordinarie arbetstid 35 tim/vecka | 20 000 / 0,915 = 21 858 kr |
| Veckoarbetstidsmått för heltid 38,25 tim | |
| 2) Ordinarie arbetstid 30 tim/vecka | 20 000 / 0,784 = 25 510 kr |
| Veckoarbetstidsmått för heltid 38,25 | |

Jämför med arbetstagare som inte har arbetstidsförkortning och som istället har fått 350 kr/månad i högre lön. (Ordinarie arbetstid är 38,25 i genomsnitt per vecka och det genomsnittliga veckoarbetstidsmåttet för heltid är 38,25):

$$20\,350 / 1 = 20\,350 \text{ kr}$$

§ 13 *Disciplinpåföljd*

Löneavdrag som disciplinpåföljd har utmönstrats ur bestämmelsen. Skriftlig varning utgör fortsättningsvis den enda disciplinpåföljden enligt avtalet.

§ 17 Avgång med pension

Helt ny paragraf mot bakgrund av det nya pensionsavtalet. I paragrafen regleras avgångsskyldighet vid 65 år, om inte annat följer av pensionsbestämmelserna (PA-KL för bl.a. arbetstagare födda 1937 eller tidigare) samt bestämmelser om omreglering av anställning i samband med partiell förtidspension.

Bedömningen för omreglering ska ske utifrån verksamhetens krav och arbetstagarens arbetsförmåga. Arbetsgivaren ska därför kunna visa att sjukdomen inverkar negativt på arbetstagarens sätt att utföra sina arbetsuppgifter. Prövningen kan ske vid ett flertal tillfällen. Det kan således visa sig att vid en första prövning att arbetsgivaren inte finner anledning att omreglera anställningsvillkoren men efter några år har hälsotillståndet försämrats och påverkar arbetstagarens arbetsinsats och arbetstagaren klarar inte längre verksamhetens krav. Då kan arbetsgivaren göra en ny prövning. Formel för omreglering:

$$a \times (1 - b) = c$$

a = tidigare sysselsättningsgrad

b = omfattning av partiell förtidspension

c = ny sysselsättningsgrad

Exempel 1

Heltidsanställd arbetstagare erhåller tre fjärdedels förtidspension

$$1 \times (1 - 3/4) \rightarrow \text{ny sysselsättningsgrad } 25 \text{ procent.}$$

Arbetstagaren behåller sin placering i förmånsgrupp 1, (arbetstagare grupp 1).

Exempel 2

Heltidsanställd arbetstagare erhåller en fjärdedels förtidspension

$$1 \times (1 - 1/4) \rightarrow \text{ny sysselsättningsgrad } 0,75 \text{ procent.}$$

Försäkringskassan beslutar ändra till halv förtidspension

$$1 \times (1 - 1/2) \rightarrow \text{ny sysselsättningsgrad } 0,5 \text{ procent.}$$

Omfattning ändras till 0,75

$$1 \times (1 - 3/4) \rightarrow \text{ny sysselsättningsgrad } 0,25 \text{ procent.}$$

Exempel 3

Deltidsanställd arbetstagare 75 procent erhåller halv förtidspension

$$0,75 \times (1 - 1/2) \rightarrow \text{ny sysselsättningsgrad } 37,5 \text{ procent.}$$

Exempel 4

Heltidsanställd arbetstagare erhåller en fjärdedels förtidspension

$$1 \times (1 - 1/4) \rightarrow \text{ny sysselsättningsgrad } 75 \text{ procent}$$

Försäkringskassan beslutar ändra till halv förtidspension

$$1 \times (1 - 1/2) \rightarrow \text{ny sysselsättningsgrad } 50 \text{ procent.}$$

Om arbetsgivaren vill omreglera anställningsvillkoren enligt ovan ska arbetstagaren få skriftlig besked minst en månad i förväg, samtidigt ska lokal arbetstagarorganisation underrättas. Organisationen har rätt till överläggning. Om överenskommelse inte träffas om omreglering gäller en uppsägningstid av 1 månad för både arbetsgivare och arbetstagare. För uppsägning från arbetsgivarens sida gäller 7 – 10 §§ LAS. Det innebär bl.a. att uppsägningen ska vara sakligt grundad.

§ 27 *Sjukdom m m*

Underlaget för sjuklön enligt lagen om sjuklön under semester ska inte beräknas på de belopp som framgår av Bilaga A, utan som idag utifrån semesterlön (löpande lön) exklusive semesterdagstillägg.

§ 31 *Enskilda angelägenheter*

Personkretsen för att kunna erhålla ledighet för enskilda angelägenheter är exempel på anhöriga och inte uttömmande. Barnbarn och sambo har tillförts kretsen.

§ 33 *Semester*

En garanti om lägsta semesterlön per semesterdag (gäller årssemestern) införs 1999 på 750 kronor per betald semesterdag till heltidsanställd arbetstagare grupp 1 med fast kontant lön som understiger 14 402 och fr.o.m. semesteråret 2000 på 790 kr för högst 25 betalda semesterdagar till arbetstagare vars lön understiger 15 170 . Vid beräkning av lön ska 1,40 regeln tillämpas. Bestämmelserna återfinns i bilaga A.

Exempel:

Heltidsanställd arbetstagare med en fast kontant lön på 12.000 kronor i månaden har semester i juni enligt följande. Semesterkoefficient: 1,66. Kalenderdagsfaktor 2,33. Antal arbetsdagar under semesterperioden: 9

Antal kalenderdagar som lön skall utges för $30 - (9 \times 2,33) = 9,03$

Antal dagar med annan semesterlön enligt Bilaga A $9 \times 1,66 \times 750$

Lön	$9,03 \times 400$	+	3 612
Semesterlön	$9 \times 1,66 \times 750$	+	11 205

14 817

Dagar som sparas till ett senare semesterår rensas från "semesterlöne-garantin " vid semesterårets slut.

Exempel:

En arbetstagare har vid årets slut tagit ut 21,56 betalda semesterdagar. Utbetalning sker enligt följande för en arbetstagare som har rätt till 25 betalda semesterdagar:

$$(25-21,56 \times 750) - (25-21,56 \times 1,40 \times \text{kalenderdagslönen} + 18,4 \% \times 25-21,56 \times \text{kalenderdagslönen})$$

Kalenderdagslönen beräknas på årsbasis, d.v.s. $\times 12$ mån. dividerat med 365.

Fyra semesterdagar sparas till ett senare semesterår.

Motsvarande garanti finns som central protokollsanteckning för arbetstagare med uppehållsanställning. Utformning av beräkningssätt ska diskuteras mellan parterna och vara färdig senast 1998-07-31.

Tantiem

Tantiem har utmönstrats ur AB som underlag för beräkning av sjuklön och uppsägningslön mot bakgrund av att det inte finns några centrala bestämmelser om tantiem. För de arbetstagare inom tandvården som har tantiem enligt lokala överenskommelser ska fortsättningsvis tantiem vara med i underlaget för beräkning av sjuklön och uppsägningslön

Särskilda ersättningar

Tillägg för obekväm arbetstid, jour och beredskap, färdtidsersättning och förskjuten arbetstid höjs den 1 april 1999 med 8,5 %.

Lokala avvikelser från tidigare AB

Överenskommelser som träffats med stöd av paragrafindelningen i tidigare AB behöver inte omförhandlas på grund av den nya strukturen.

Särskilda bestämmelser till AB

Särskilda bestämmelser om arbetstider m.m. inom räddningstjänsten

Bestämmelserna har förändrats med avseende på följande:

Skyldighet att, på arbetsgivarens begäran, avgå med pension vid 61 års ålder.

Utökning, med påskafton och påskdagen, av de helgdagar för vilka rätt till kvalificerad övertidskompensation utges i vissa fall.

Uppräkningar av belopp för schabloniserat tillägg för obekväm arbetstid samt ersättningar för brandmän m.fl. i reservstyrka. Beloppen har räknats upp med 8,5% fr.o.m. 1999-04-01.

Särskilda bestämmelser för dagbarnvårdare

Bestämmelserna är i stort sett oförändrade dock har bestämmelser om garantibelopp för lägsta semesterlön införts för vissa semesterdagar. Dessa bestämmelser har en direkt anknytning till motsvarande bestämmelser för grupp 1-anställda enligt Allmänna bestämmelser (AB)

De särskilda bestämmelserna för dagbarnvårdare har i flertalet kommuner ersatts av lokala avtal. Samtidigt är det många kommuner som fortsatt tillämpar de centralt överenskomna särskilda bestämmelserna. Mot bakgrund härav har de centrala parterna enats om att de centralt överenskomna "Särskilda bestämmelser för dagbarnvårdare" fortsatt ska gälla i de fall lokalt inte har överenskommit om annat. De centralt överenskomna bestämmelserna gäller mellan de centrala parterna längst t.o.m. 2000-12-31.

Särskilda bestämmelser för ackordsarbetande inom fastighetsrenhållningen

Bestämmelser för ackordsarbetande inom fastighetsrenhållningen har förändrats en del redaktionellt för att förenkla och modernisera texter samtidigt som en anpassning till det nya AB 98 skett.

Någon central reglering av ersättningar för ovana arbetstagare eller medhjälpare utan giltigt körkort finns inte längre i avtalet.

Lön under ledighet och lön då ackordsarbete ej kan beredas eller måste avbrytas fastställes lokalt, lämpligen i samband med löneöversynsförhandlingarna.

Parterna var redan i förra avtalsrörelsen överens om att endast i undantagsfall tillföra den centrala ackordslistan RL 88 några kompletteringar eftersom listan hade få användare, var gammal och i vissa delar inaktuell. En total genomgång och modernisering av listan diskuterades för flera år sedan men redan då bedömdes det av parterna vara en allt för stor investering i pengar och tid för att vara befogat med tanke på det relativt låga antal arbetstagare som erhåll lön beräknat efter RL 88. Sedan dess har antalet kommuner som tillämpat

RL 88 minskat ytterligare för att vid en enkätundersökning som utfördes under hösten 1997 uppgå till endast 7.

I den nya bilaga G till AB 98 har RL 88 utgått som central överenskommelse. Lokala parter kan dock träffa överenskommelse om att fortsätta att tillämpa RL 88, men då som lokal överenskommelse. Observera att bilaga G gäller som centralt avtal., även i de fall där man är överens om att tillämpa RL 88 lokalt.

Bilaga G innehåller en renhållningslista, LLD 98, som har tillförts förändringar, städning av soprum, i det nya avtalet.

Särskilda bestämmelser för viss jourtjänstgörande personal

Bilaga H – Särskilda bestämmelser för viss jourtjänstgörande personal – har inte ändrats i årets avtalsrörelse utan tillämpas även fortsatt på personal särskilt anställd för jourtjänstgöring nattetid samt, såvida lokala parter inte överenskommer om annat, för all jourtjänstgöring inom omsorgen.

I avtalsförhandlingarna yrkade SKTF att Bilaga H även skulle tecknas av SKTF och således tillämpas på SKTF:s medlemmar för all jourtjänstgöring inom särskilda omsorgen (LSS). Vi avvisade detta yrkande. Förbundet vill emellertid meddela att i de fall de lokala parterna är överens härom är det möjligt att träffa överenskommelse om att bestämmelserna i Bilaga H även ska tillämpas på arbetstagare som organiseras av SKTF.

Centrala och lokala protokollsanteckningar

Som ovan angivits och kommenterats finns bland dessa angivet de förutsättningar som gäller för försöksverksamhet med arbetstidsförkortning. Det är en anteckning av totalt ca 30. Gemensamt för samtliga dessa är att de ingår i det lokala kollektivavtalet. Vissa har stor betydelse och det är av största vikt att de är kända och tillämpas i de kommunala verksamheterna.

Anteckningarna rör t.ex. arbetstidens längd och förläggning för vissa yrkesgrupper eller i vissa fall. Det rör uppsägningstidens längd för en stor del av de kommunalt anställda. Det handlar också om speciella regler som gäller för alla eller för vissa grupper av arbetstagare med avseende på semester, sjuklön, övertidsarbete, obekvämt arbetstid, jour och beredskap m.m.

Det finns också reglering av lönehöjning för vissa arbetstagare i OSA enligt BEA liksom vissa bestämmelser med anknytning till överenskommelsen om nya pensionsbestämmelser.

Den sista av anteckningarna föreskriver en skyldighet för kommunerna att underrätta lokala företrädare för Kommunal för det fall kommunen avser att vidta sysselsättningsåtgärder för feriearbetande skolungdomar. Denna anteckning har kommit till grundat på den debatt om oskäligt låga ersättningar som förevarit i media bland annat under sommaren 1997. Kommunal framförde vid de centrala förhandlingarna yrkande om att det

skulle krävas lokala kollektivavtal om ersättning för att sådana åtgärder skulle kunna få fullföljas. Överenskommelsen innebär ett tillmötesgående gentemot Kommunal så till vida att de ska underrättas före eventuell åtgärd. Kommunal har då möjligheter att påkalla förhandlingar i frågan. Ytterst är det arbetsgivaren som bestämmer, även i ersättningsfrågan.

Centrala protokollsanteckningar

De centrala protokollsanteckningarna ingår inte som någon del i det lokala kollektivavtalet. Däremot kan vad som sägs i dessa få och ha betydelse även för arbetet i kommunerna. Det finns anledning att särskilt peka på några av dessa anteckningar.

Bland de krav som arbetstagarorganisationerna framförde vid de centrala förhandlingarna fanns att de ville ha in en föreskrift om att löneöversynsförhandlingar skulle vara avslutade vid visst, i centralt avtal angivet, sista datum. Någon sådan föreskrift har inte angetts i löneavtalet med Kommunal. Däremot har i protokollsanteckning som en centrala parter gemensamma uppfattning angetts att löneöversynsförhandlingar bör skyndsamt påkallas respektive avtalsår.

Förutom denna anteckning som har, och än mer kan få, stor betydelse för de kommunala arbetsgivarna finns också redovisat de arbetsgrupper för partsgemensamt arbete som kommer att arbeta under perioden. Sådant partsgemensamt arbete kommer att bedrivas bland annat avseende:

- Kollektivavtal om fackliga förtroendemän.
- Ackordsarbete och prestationsrelaterade löneformer inom fastighetsrenhållningen.
- Översyn av arbetstidsbestämmelserna inom räddningstjänsten med utgångspunkt från behovet av verksamhetsutveckling.

Kompetensutvecklingsavtal

Kompetensutvecklingsavtalet – mellan de centrala parterna – är parternas gemensamma uttryck för behovet av insatser som, redan i dag, görs för att utveckla och fördjupa de anställdas kompetens mot bakgrund av de stora utmaningar som kommunerna står inför. Avtalet syftar till att uppmärksamma frågorna liksom klargöra vikten av ett lokalt arbete med dessa.

De centrala parterna kommer också, i enlighet med vad som framgår av avtalsinnehållet, att stimulera, stödja och följa kommunernas arbete med kompetensutveckling.