

# Redogörelse för överenskommelserna i 1995 års avtalsrörelse med Kommunal och SKTF/Ledarna

## *Allmänt*

Överenskommelserna i 1995 års avtalsrörelse gäller för olika långa tidsperioder med olika organisationer. Gemensamt för de hittills träffade är att de gäller, utan förtida uppsägningsbarhet, t o m tidpunkter under 1998. För Kommunal och SKTF/Ledarna gäller avtalen t o m 31 mars 1998.

Det var vår strävan att om möjligt komma överens om enhetliga avtal, helst ett gemensamt sådant, med samtliga våra motparter. De nu träffade överenskommelserna innebär dock att vi även fortsatt kommer att ha sinsemellan olika lönekollektivavtal med olika organisationer. I det här avseendet har överenskommelserna mycket gemensamt med de lönekollektivavtal som gällt under den närmast föregående avtalsperioden.

Det betyder att vi med Kommunal har en Huvudöverenskommelse (HÖK) medan vi med SKTF/LEDARNA har en Överenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor (ÖLA).

## *De centrala förhandlingsprotokollen*

Överenskommelserna anges i centrala förhandlingsprotokoll med tillhörande bilagor. Nytt för denna avtalsperioden är en *bilaga 6 Kompetensutveckling*, som redovisar de centrala parternas syn på kompetensutveckling. Denna bilaga ingår i avtalen med Kommunal och SKTF/LEDARNA, men inte i överenskommelsen med de 19 SACO-organisationerna. Ny är också den underbilaga L till Allmänna Bestämmelser (AB) som reglerar vissa frågor vid lägerverksamhet m m.

Borta är de övergångsbestämmelser som fanns i HÖK 93 resp ÖLA 93. Eftersom dessa var just övergångsbestämmelser så har de redan fyllt sin funktion. Uppmärksammas skall också att den underbilaga I, som avser betingsanställd städpersonal och som finns i HÖK 95 med Kommunal, endast gäller t o m 1995-12-31. Det betyder att från 1 januari 1996 finns inte längre några centralt överenskomna "Särskilda bestämmelser för

betingsarbetande städpersonal". För de kommuner som alltjämt tillämpar dessa regler måste därför ställning tas till hur göra efter den 1 januari 1996.

Vad gäller innehållet i övrigt i de centrala förhandlingsprotokollen kan noteras att i överenskommelserna med Kommunal och SKTF/LEDARNA finns i en paragraf angivet om ett partsgemensamt arbete under avtalsperioden. En arbetsgrupp (mellan centrala parter) skall följa och stödja den lokala tillämpningen av lönesystemet.

### **LOK**

Flera kommuner har uttalat behov av att kunna tillämpa koncernperspektiv på sina verksamheter oberoende av om de drivs i förvaltningsform eller som kommunalförbund företag eller stiftelse. För att täcka detta behov inom det personalpolitiska området tillhandahåller kommunförbundet arbetsgivarservice till kommunala verksamheter som drivs i annan form än som förvaltning. Varje arbetsgivare ansluts separat genom att avtal upprättas med kommunförbundet. För de arbetsgivare som anslutits tecknar kommunförbundet de centrala avtalen likalydande med de som tecknas för tillämpning i kommunerna.

Beträffande kommunalförbunden så gäller samma hantering som för kommunerna d.v.s. att överenskommelsen rekommenderas av kommunförbundet och blir gällande när arbetsgivaren antagit rekommendationen. När det gäller företag och stiftelser så blir överenskommelsen giltig direkt genom den centrala överenskommelsen.

### **Löneavtal 95**

Det framfördes under förhandlingarna från flertalet av våra fackliga motparter att de ej var nöjda med de kommunala arbetsgivarnas sätt att hantera de lönepolitiska frågorna, detta mot bakgrund av de möjligheter som funnits i löneavtalen de senaste åren. Bl a på grund härav kom mycket av de direkta partskontakterna i avtalsrörelsen att handla om de inledande paragraferna i löneavtalen. Till detta kommer att vi ser som betydelsefullt av flera andra skäl att kommunerna har och följer en genomtänkt och genomarbetad lönepolitik. Det är väsentligt att man som arbetsgivare har klara, tydliga och på förhand kända lönesättningsprinciper. Det ger möjligheter att uppmärksamma orättvisor i lönesammanhang mellan kvinnor och män och kan därmed vara ett alternativ till att bygga upp ett arbetsvärderingssystem. Det ger också förutsättningar att på ett bra sätt förklara befintliga löneskillnader

liksom att formulera en plan för hur komma till rätta med eventuella orättvisor.

Löneavtalen är i sin uppbyggnad i stort sett lika som tidigare. Nyheter är att flera paragrafer fått en ändrad benämning samtidigt har till löneavtalen förts en inledning "Utgångspunkter". Dessa har fått ett innehåll som är avsett att beskriva vad som har aktualitet under avtalsperioden. Här finns förutom ett lönepolitiskt budskap även konstateranden med avseende på den aktuella ekonomiska situationen hos de kommunala arbetsgivarna och det därav följande behovet av effektivitets- och produktivitetsförbättringar. Här finns också en koppling till den aktuella debatten om löneskillnader mellan kvinnor och män. Inledningsavsnittet avslutas med ett konstaterande att Löneavtal 95 har utformats i syfte att påskynda arbetet med att rättställa eventuella osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.

Utgångspunkterna är likalydande i de olika löneavtalen med ett undantag. I överenskommelserna med Kommunal och med SKTF/Ledarna har i det femte stycket tagis in en avslutande mening "Sambandet mellan löneutveckling och utveckling av arbetsuppgifter och arbetsprestationer bör vara tydligt". Denna passus har ingen motsvarighet i överenskommelsen med de 19 SACO-organisationerna. Samtidigt ligger det i sakens natur att, vid en lönesättning utifrån individuella kriterier, det just är den enskildes förmåga att utvecklas och ta på sig nya och mer kvalificerade arbetsuppgifter liksom att göra bra arbetsprestationer som bör belönas. Detta följer även av tankegångarna bakom bestämmelserna i löneavtalens § 2.

### *Gemensamma grunder*

Bestämmelserna i den här delen är hämtade från den i Löneavtal 94, § 1 Förutsättningar angivna texten. Innehållet är helt av "tillsvidarekaraktär" och knyter textmässigt nära an till de tidigare bestämmelserna som gällde enligt Kommunals löneavtal.

Det är skillnad mellan å ena sidan avtalen med Kommunal och SKTF/LEDARNA och å andra sidan de 19 SACO-organisationerna. Skillnaden är att i Kommunals och SKTF/Ledarnas överenskommelse finns en hänvisning till den bilaga 6 till HÖK/ÖLA som redovisar de centrala parternas syn på kompetensutveckling.

## *Grundläggande principer för lönesättningen*

Det fördes många och omfattande diskussioner också om de grundläggande principerna. I korthet var det så att Kommunal ville att de i deras avtal angivna kriterierna skulle utökas med ytterligare ett antal sådana. SKTF förde ett resonemang om att de grundläggande principerna skulle vara gemensamma och deras förslag var att de skulle ha det som Kommunal.

Det var och är vår uppfattning att de grundläggande principerna för lönesättning sådana som de anges i löneavtalen bör vara gemensamma för samtliga organisationer. Härutöver menar vi att det bör vara fråga om just "grundläggande principer" och det skall följaktligen inte vara en heltäckande förteckning över alla kriterier som skall styra lönesättningen. Det senare, menar vi, är en fråga för den enskilda arbetsgivaren att utifrån sina värderingar göra en bedömning av vad som skall styra för kommunen liksom för de olika verksamheterna. Därför drev vi linjen att alla löneavtalen borde ha gemensamma grundläggande principer och att de skulle vara som i SKTF:s Löneavtal 94. Det senare bl a med hänsyn till att JämO i ett uttalande angivit att dessa inte var könsdiskriminerande i sig.

Eftersom det inte gick att få någon enig uppfattning mellan arbetsgivar- och arbetstagsidan i direktkontakter så blev slutresultatet av medlingen att det blev som det var i förgående avtal i det här avseendet. Det betyder i sin tur att olikheterna mellan Kommunals avtal och de övriga organisationernas avtal kvarstår. Olikheter som ändå har i väsentliga delar sådana likheter att det inte äventyrar möjligheterna för kommunen att ha en enhetlig lönepolitik för samtliga anställda.

### *Löneöversynsförhandlingar m m*

Avtal 95 har inneburit att bestämmelserna om löneökningar, utrymmen för lokala förhandlingar liksom eventuella fördelningsregler finns samlade i § 3. Denna paragraf har fått en ny benämning jämfört med tidigare år. Löneöversynsförhandlingar stämmer bättre överens med vad det handlar om än det tidigare använda "revisionsförhandlingar".

Överenskommelserna innebär i de här delarna stora skillnader mellan å ena sidan Kommunal och SKTF/LEDARNA och å andra sidan de 19 SACO-organisationerna. Dessa skillnader avser bara till liten del det

tekniska beräkningssättet beträffande utrymmen och avräkning av löneökningar. Till största del handlar det om skillnader avseende utrymmenas storlek liksom olikheter avseende fördelningsregler.

1995

För Kommunals och SKTF/LEDARNA:s del innebär överenskommelserna att de fasta kontanta lönerna för grupp 1- anställda (såväl tillsvidare- som visstidsanställda) skall höjas med procent- alternativt krontal i enlighet med bestämmelserna i resp löneavtal. Det är lönerna per den 31 juli som fr o m 1 augusti skall förhöjas i enlighet härmed. För den eller dom arbetstagare som börjat ny anställning vid senare datum så finns inte i den centrala överenskommelsen reglerat om eller att deras lön skall höjas. Frågan om hur göra med sådana arbetstagare är oreglerad i det centrala avtalet. Därför blir det en fråga för den enskilde arbetsgivaren att ta ställning till hur man skall göra med arbetstagare som börjat sin anställning vid senare datum än 1 augusti 1995.

För sådana arbetstagare som varit uttagna i konflikt gäller att arbetsgivaren ej utger lön för "konfliktdagar". Detta innebär att de ej heller har rätt till den retroaktivt framräknade delen av lön för sådana dagar.

Den centrala överenskommelsen innefattar inga regler för när de omräknade lönerna skall betalas ut. Rent allmänt kan sägas att det skall göras snarast möjligt med hänsyn även till vad som är praktiskt möjligt.

*Lönehöjningar för ackordsarbetare enligt AB 95 bilaga G, Särskilda bestämmelser för ackordsarbetande inom fastighetsrenhållningen.*

För arbetstagare för vilka RL 88 tillämpas har det i beloppsbilagan angivna tilläggsbeloppet liksom timlön m.m. av de centrala parterna räknats upp motsvarande den i löneavtalet överenskomna höjningen på 2,4%. Denna höjning som gäller from 95-08-01, är ett genomsnitt för renhållarkollektivet och kan innebära att höjningen för individen och förvaltning/företag kan avvika något.

För arbetstagare för vilka LLD 93 tillämpas bör den i löneavtalet överenskomna höjningen på 2,4% användas till höjning av fast

lönedel/bastal för kollektivet, inte individuella höjningar såvida inte särskilda skäl motiverar en sådan höjning.

#### *Betingsarbetande städpersonal*

För de arbetstagare som följer "Särskilda bestämmelser för betingsarbetande städpersonal" har den generella lönehöjningen inarbetats i den beloppsbilaga som hör till bestämmelserna.

#### *Lägsta löner*

De i löneavtalen angivna lägsta lönerna har förändrats fr o m 1 augusti 1995. Förändringarna innebär vad gäller avtalen med Kommunal att enbart beloppsjusteringar gjorts. I avtalet med SKTF/LEDARNA har ändringar företagits på sätt att där numera enbart anges lägstlön vid fyllda 18 år och beloppet är detsamma som i Kommunals avtal. Det betyder en kraftig uppjustering av 18-årslönen i SKTF/ Ledarnas avtal samtidigt som den i tidigare löneavtal angivna särskilda lägstlönen vid fyllda 20 år har avvecklats.

Vid bedömning av om de nya lägsta lönerna skall ge "extra" utfall (utöver den generella lönehöjningen) skall först läggas på den generella höjningen varefter avstämning mot avtalets lägsta löner görs. Om en enskild arbetstagares lön då ej uppgår till löneavtalets lägsta lön skall utfyllnad till detta belopp ske.

#### **1996**

För lokala löneöversynsförhandlingar finns utrymmen avsatta fr o m 1 januari 1996. Dessa utrymmen utgörs av:

- a) ett allmänt utrymme per arbetstagarorganisation om 2,8% dock lägst 380 kronor samt
- b) ett utrymme per arbetstagarorganisation och kvinna om 1,3%.

Det skall observeras att dessa utrymmen ej är angivna som lägstutrymmen till skillnad för vad som gäller med SACO-organisationerna. Detta är inte följden av någon lapsus utan det är medvetet angivet på det sätt det är. Det blev vår linje i de centrala förhandlingarna med Kommunal och SKTF/LEDARNA eftersom de tvingade oss till en annorlunda och dyrare central lösning än SACO-organisationerna. Vi ansåg att det då var omöjligt att dessa utrymmen dessutom skulle vara lägstutrymmen.

Konstruktionen av den s k kvinnopotten innebär en styrning av utrymme vid löneöversynsförhandlingar till de fackliga organisationer som har hög andel kvinnor bland sina medlemmar. Det finns inte utsagt i den centrala överenskommelsen att just detta utrymme skall fördelas bland kvinnor. Däremot finns angivet att vid fördelningen av alla utrymmen skall särskilt beaktas kvinnodominerade yrkesgrupper. Det får därmed anses att det är naturligt att kvinnor erhåller större delen av utrymmet.

Det skall också noteras att ackordsarbetande inom fastighetsrenhållningen skall ingå i underlaget för beräkning av utrymme.

### *Fördelning*

De föreskrifter om utrymmets fördelning som finns intagna i respektive löneavtal är i mångt och mycket likartade med vad som gällt enligt tidigare löneavtal. Samtidigt finns en del nyheter. Till dessa hör noteringen om att vid de lokala förhandlingarna skall särskilt beaktas kvinnodominerade yrkesgrupper. Föreskriften är inte ny men har i de nya löneavtalen, som en markering, angivits bland fördelningsreglerna.

Överenskommelserna inkluderar en individuell löneökningsgaranti om 150 kronor per månad. Regeln är inte absolut utan det finns möjligheter att lokalt komma överens om annat. Det finns inte några centrala underhandsöverenskommelser om i vilka situationer undantagsregeln skall kunna tillämpas.

Bestämmelserna om individuella löneökningsgarantier är inte i enlighet med vad vi anser vara principiellt rätt vid system med individuell lönesättning. Samtidigt var det en förutsättning för att nå överenskommelse med Kommunal och SKTF/LEDARNA.

### *Ackordsarbetande inom fastighetsrenhållningen*

För arbetstagare för vilka **RL 88** tillämpas har det i beloppsbilagan angivna tilläggsbeloppet liksom timlön m.m. av de centrala parterna räknats upp motsvarande den i löneavtalet överenskomna personliga löneökningsgarantin om 150 kr. Dessa pengar ska avräknas från Kommunals förhandlingsutrymme.

För arbetstagare för vilka **LLD 95** tillämpas gäller att i ackordslistan har ändringar gjorts avseende ackordet för tömning av återgångsbehållare/kärl. Denna förändring kommer för ett antal arbetstagare sannolikt att innebära en högre ackordspoäng och därmed också en högre lön. Kostnaden för detta ska avräknas från Kommunals

förhandlingsutrymme för 1996 liksom eventuella ytterligare lokalt överenskomna förändringar av fast lönedel/bastal.

Nytt i löneavtalen är också en föreskrift om och skyldighet att med arbetstagare som ej får någon löneökning föra planerade samtal. Tanken härmed är att den eller de arbetstagare som av ett eller annat skäl ej får höjd lön skall, av arbetsgivaren, få veta varför liksom att han eller hon skall få möjlighet att till ett kommande förhandlingstillfälle få vetskap om hur arbetsgivaren ser på hans/hennes utvecklingsmöjligheter. Planerade samtal (lönesamtal) bör kanske, även om det inte är något formellt krav, övervägas att konsekvent användas i lönesättningsarbetet. Det ger positiva effekter för såväl den anställde (man syns och får uppmärksamhet) som för arbetsgivaren (ger möjlighet att styra mot uppsatta mål).

#### *Lägsta löner*

De i löneavtalen angivna lägstlönerna räknas upp från 1 januari 1996.

#### **1997**

För lokala löneöversynsförhandlingar finns utrymmen avsatta fr o m 1 januari 1997. Dessa utrymmen är följande:

- a) allmänt utrymme per arbetstagarorganisation om lägst 2,9% dock lägst 405 kronor/månad samt
- b) utrymme per arbetstagarorganisation och kvinna om 1,0%.

Det skall observeras att det allmänna utrymmet avseende 1997 är angivet som ett lägstutrymme. Med hänsyn till det resonemang som förs ovan beträffande motsvarande utrymme avseende 1996 skall framhållas att även om det för Kommunal och SKTF/LEDARNA är ett lägstutrymme 1997 så innebär det inte att kommunen måste medge ett större utfall än det framräknade. Dock bör en lönepolitisk prövning göras.

#### *Verksamhetsutrymme*

Förutom ovan angivna utrymmen har för avtalsperioden överenskommits om s k verksamhetsutrymme. Tekniken för detta utrymme finns beskriven under rubriken löneöversynsförhandlingar 1997. Samtidigt gäller att utrymmet kan användas under hela avtalsperioden.



### *Fördelning*

Vad som ovan angivits avseende fördelningsfrågor 1996 gäller även för 1997. Dock är reglerna 1997 något annorlunda för de ackordsarbetande inom fastighetsrenhållningen som följer LLD 95.

### *Lägsta löner*

De i löneavtalen angivna lägstlönerna räknas upp från 1 januari 1997.

### *Övriga förhandlingar (§ 4)*

Även denna paragraf har fått en ny benämning. Innehållsmässigt är den oförändrad vilket hänger samman med att de direkta partskontaktarna inte ledda fram till någon enig uppfattning och då fick det bli vad det var.

Att bestämmelserna är oförändrade innebär skillnader inte bara mellan Kommunal å ena sidan och SKTF/LEDARNA å den andra utan även skillnader gentemot SACO-organisationerna. Vad gäller den närmare innebörden av "strukturförhandlingar" med SKTF/LEDARNA hänvisas till redogörelsen för Avtal 93 (jfr cirk 1993:149).

### *Förhandlingsordning (§ 7)*

Av bestämmelsen framgår vilka förhandlingar som kan föras vidare till centrala förhandlingar och ytterst till prövning i skiljenämnd. Det gäller i princip de förhandlingar som skall föras med enskild arbetstagarorganisation och i vilka förhandlingar organisationen har ett enligt det centrala avtalet fastlagt utrymme. Det gäller dock inte den till viss organisation av verksamhetsutrymmet avsatta delen för fördelningsförhandlingar.

Det skall även observeras att tidsfristerna för påkallande av centrala förhandlingar liksom för prövning i skiljenämnd har avkortats till en månad.

### *Särskilda bestämmelser inom räddningstjänsten (Bilaga E till AB)*

I bilagan har endast beloppsförändringar skett.

### *Särskilda bestämmelser för dagbarnvårdare (Bilaga F till AB)*

Bestämmelserna är textmässigt oförändrade. I de lokalt och centralt gällande protokollsanteckningarna har angivits som en gemensam målsättning mellan parterna att verka på sätt att de centralt överenskomna särskilda bestämmelserna för dagbarnvårdare kan avvecklas under avtalsperioden.

### *Särskilda bestämmelser för ackordsarbetande inom fastighetsrenhållningen (Bilaga G till AB)*

Bestämmelserna har delvis kommenterats under avsnittet "Löneöversynsförhandlingar" ovan. I övrigt hänvisas till separat redovisning av förändringar vidtagna i till bestämmelserna hörande underbilagor.

### *Särskilda bestämmelser för viss jourtjänstgörande personal (Bilaga H till AB)*

Kommunal yrkade i årets avtalsrörelse att jour inom omsorgerna skulle jämföras med arbetad tid. Anledning till yrkandet var att arbetstagare inom omsorgerna ofta har låg sysselsättningsgrad kombinerat med ett högt uttag av jour. Samtidigt betalar kommunerna ofta ut kvalificerad övertid för att arbetstagarna utfört arbete under juren.

Huvudregeln är fortfarande att Bilaga H endast äger tillämpning på personal *särskilt anställd* för jourtjänstgöring nattetid. Ett undantag har gjorts i detta avtal som innebär att om de lokala parterna inte har överenskommit om annat skall *inom omsorgerna* (LSS) Bilaga H tillämpas för all jour.

Bilaga H innebär i korthet att halva jourpasset betraktas som arbetad tid och halva som jour. Det genomsnittliga antalet jourpasstimmar multipliceras med 0,5 för att fastställa sysselsättningsgraden. Dessutom utges tillägg för obekvämt arbetstid med 50% av i Bilaga A angivna belopp samt jour enligt samma bilaga där varje jourpasstimme multipliceras med 0,5, vilket innebär att 100 oreducerade jourpasstimmar skall fullgöras innan 50 timmarsgränsen i bilagan uppnås.

I Bilaga H har nämnaren i formeln i mom. 6 ändrats från 36,33 (ständig natt) till tillämpligt heltidsmått. Om hälften av jourpassens timmar, under begränsningsperioden utgör minst 20% av den totala arbetstiden gäller heltidsmålet 36,33, (s.k. rotationstjänstgöring). Om så inte är fallet gäller tillämpligt dagarbetstidsmått (oftast 37 timmar/vecka).

#### Exempel:

Förutsättning dvs läget idag, sysselsättningsgrad 75% (27,75/37) med fyra veckors begränsningsperiod. Dessutom jourtjänstgöring varje vecka. Jämn vecka 22.00-06.00 (8 timmar) och ojämn vecka 22.30-07.00 (8,5 timmar).

### Alternativ 1

Ovanstående jourtjänstgöring görs om till jourpass enligt Bilaga H. Detta innebär att 16,50 timmar tillförs arbetstiden under 4-veckorsperioden.  $27,75 \times 4 + (2 \times 8 + 2 \times 8,5 / 2) = 127,5$  per 4 veckor = 31,88 per vecka. Ny sysselsättningsgrad 86%. Dessutom utges för jourpasset ersättning för otillägg med hälften av i Bilaga A angivna belopp och för jour med i Bilaga A angivna belopp för jourpassens timmar multiplicerat med 0,5.

### Alternativ 2

Ett jourpass enligt Bilaga H består av både jourtid och förberedelse- och avslutningsarbete. Aktiviteter utanför gruppbestaden kan dock aldrig betraktas som förberedelse- eller efterarbete. Verksamhetens behov avgör givetvis jourpassens längd. I och med att jourpasset även innehåller arbete och inte enbart jour kan jourpasset förlängas och dagpasset förkortas i motsvarande grad. Varje jourpass ovan förlängs till 20.00-07.00. Dagpassen minskar därmed under 4-veckorsperioden med 11 timmar ( $2 \times 3 + 2 \times 2,5$ ). Den totala arbetstiden ökar dock samtidigt med 22 timmar ( $4 \times 11 / 2$ ) under samma period, vilket ger 30,5 timmar per vecka ( $27,75 - 11 / 4 + 22 / 4$ ). Ny sysselsättningsgrad 82,4 %.

### Alternativ 3

Jourpassen ovan förlängs till 19.00-07.00. Dagpassen minskar med 15 timmar ( $2 \times 4 + 2 \times 3,5$ ) under 4-veckorsperioden, men den totala arbetstiden ökar med 24 timmar ( $4 \times 12 / 2$ ), vilket ger 30 timmar per vecka ( $27,75 - 15 / 4 + 24 / 4$ ). Eftersom 20 % av arbetstiden utgör nattarbetspass blir heltidsmättet 36 timmar 20 minuter och sysselsättningsgraden blir därmed 82,6 %.

### ***Särskilda bestämmelser för betingsarbetande städpersonal (Bilaga I till AB)***

Bestämmelserna upphör att gälla som centralt avtal 1995-12-31.

### ***Protokollsanteckningarna (Bilagor 4 och 5 till HÖK 95 resp ÖLA 95)***

Dessa har redaktionellt omarbetats så att det skall vara lättare att hitta och hitta rätt. sorteringsordningen skall vara enligt följande:

- Anteckningar till AB (anges i paragrafnummerordning)
- Anteckningar till löneavtal (anges i paragrafnummerordning)
- Övriga anteckningar (ingen särskild sorteringsordning)

De flesta av de protokollsanteckningar som gäller såväl lokalt som centralt har ett materiellt innehåll och måste därför vara kända och följas av kommunerna i det dagliga arbetet. De flesta av dessa är "gamla" (d v s gällde även under den närmast föregående avtalsperioden) men en del är nytillkomna. Nedan kommenteras några av anteckningarna som inte tidigare kommenterats i redogörelsen för AB

### *Allmänt*

Protokollsanteckningarna om anställningens upphörande och 9 fridagar per fyraveckorsperiod som i HÖK 93 hänvisade till CAK har ersatts med beskrivning av verksamhetsområde. Vi har därmed vare sig avsett att utöka eller minska kretsen för protokollsanteckningens räckvidd i förhållande till HÖK 93.

### *Lönehöjning för OSA-anställda enligt BEA*

Vid tillämpning av § 3 i Löneavtal 95, omfattas arbetstagare anställda på BEA som anvisats skyddat arbete (OSA) av

*dels* generell lönehöjning/engångsbelopp enligt bestämmelserna i § 3 punkt 1 i Löneavtal 95, förutsatt att arbetstagaren

a) är anställd med en sysselsättningsgrad på minst 40 procent och erhåller månadslön, eller

b) är tillsvidareanställd med en sysselsättningsgrad på minst 40 procent och erhåller timlön. (Härvid skall höjningen av timlönen motsvara 1/165 av den individuellt garanterade lönehöjningen som en motsvarande OSA-anställd med månadslön skulle ha erhållit).

*dels* individuellt garanterade lönehöjningar, förutsatt att arbetstagaren a) är anställd med en sysselsättningsgrad på minst 40 procent och erhåller månadslön, eller

b) är tillsvidareanställd med en sysselsättningsgrad på minst 40 procent och erhåller timlön. (Som förutsättning för individuellt garanterad lönehöjning gäller vidare att arbetstagaren har varit tillsvidareanställd hos arbetsgivaren under mer än 12 månader närmast före löneöversynsförhandlingen. Härvid skall höjningen av timlönen motsvara 1/165 av den individuellt garanterade lönehöjningen som en motsvarande OSA-anställd med månadslön skulle ha erhållit).

Lönehöjning till en arbetstagare som har anvisats OSA skall avräknas från det utrymme som finns till förfogande vid löneöversynsförhandlingen endast om arbetstagaren är tillsvidareanställd med en sysselsättningsgrad på minst 40 procent och erhåller månadslön.

#### *Svenska Musikerförbundet*

Den med Kommunal träffade överenskommelsen omfattar, liksom under föregående avtalsperiod, jämväl Svenska Musikerförbundets medlemmar. Svenska Musikerförbundet har, genom Kommunal i de centrala förhandlingarna, framfört kritik mot hur deras medlemmar under den gångna avtalsperioden av vissa kommuner behandlats med avseende på löne- och övriga anställningsvillkor. Detta vid jämförelse med motsvarande yrkesgrupper/individer anslutna till annan facklig organisation.

Vi har från Kommunförbundets sida i de centrala förhandlingarna förklarat att vi ej ser det som förenligt med en god personal- och lönepolitik att löne- och övriga anställningsvillkor är olika enbart beroende på facklig tillhörighet.

#### *Personliga assistenter*

En ny protokollsanteckning har tillkommit som möjliggör anställning av personliga assistenter med omvårdnadskompetens inom detta kollektivavtalsområde (HÖK 95) även om kommunen har arbetstagare med företrädesrätt enligt § 25 LAS. Detta gäller de som anställs från och med 1 november 1995.

#### *Ersättning för förstörda persedlar*

I medlingen fick vi tillbaka bestämmelsen om att arbetstagare äger rätt till ersättning för under arbetet av vårdtagare/omsorgstagare förstörda persedlar och tillhörigheter. Den återfinns nu som protokollsanteckning. Det skall observeras att bestämmelserna enbart avser de yrkesgrupper som omfattades av den tidigare gällande övergångsbestämmelsen.