

Överenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. — ÖLA 00

Parter

Landstingsförbundet, Svenska Kommunförbundet och Arbetsgivarförbundet för kommunalförbund och kommunala företag — KFF å ena sidan, samt

OFR:s förbundsområde Hälso- och sjukvård jämte i förbundsområdet ingående organisationer å den andra.

§ 1 Innehåll m.m.

Parterna träffar detta kollektivavtal Överenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. — ÖLA 00 — för arbetstagare för vilka gäller Allmänna bestämmelser — AB 98. Till avtalet hör även bestämmelser enligt följande bilagor 1- 6.

a) Löneavtal 00 (bilaga 1),

b) Allmänna bestämmelser – AB 98 i lydelse 2000-04-01 — (bilaga 2), bifogas ej, med följande underbilagor:

A-B, särskilda ersättningar, tabeller m.m., bifogas ej,

C-D, flexibel arbetstid, anställning i personalpool, bifogas ej, och mellan berörda parter

L, lägerverksamhet m.m., bifogas ej,

c) Centrala och lokala protokollsanteckningar (bilaga 3),

d) Centrala protokollsanteckningar (bilaga 4),

e) Kompetensutvecklingsavtal (bilaga 5) samt

f) LOK 00 (bilaga 6 och 6 a).

§ 2 Ändringar och tillägg

I kollektivavtalet ska också ingå de ändringar och tillägg till avtalets bestämmelser som parterna under avtalets giltighetsperiod träffar överenskommelse om.

§ 3 Fredsplikt

Förhandlingar under avtalsperioden enligt denna överenskommelse ska föras under fredsplikt.

§ 4 Rekommendation om LOK 00 m.m.

Parterna rekommenderar berörda arbetsgivare som utgör landsting/region, kommun eller kommunalförbund och berörda arbetstagarorganisationer att träffa kollektivavtal – LOK 00 – med den utformning och det innehåll som framgår av bilaga 6.

Med berörd arbetsgivare avses även kommunalförbund och kommunala företag anslutna med fullmakt till Landstingsförbundets Arbetsgivarservice.

För övriga arbetsgivare anslutna till Arbetsgivarförbundet – KFF och berörda arbetstagarorganisationer träffas härmed det lokala kollektivavtalet – LOK 00 – enligt bilaga 6a.

§ 5 Giltighet och uppsägning

Såvida inte särskilt anges, gäller ÖLA 00 för perioden 2000-04-01—2005-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid, förlängs dess giltighet för en tid av tolv kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.

§ 6 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

Marianne Hörding

Peter Hattendorff

Justeras

För **Landstingsförbundet**

Sören Gunnarsson

För **Svenska Kommunförbundet**

Åke Hillman

För **Arbetsgivarförbundet för kommunalförbund och kommunala företag – KFF**

Åke Hillman

För **OFR:s förbundsområde Hälso- och sjukvård** jämte i förbundsområdet ingående organisationer

Vårdförbundet

Eva Fernvall Markstedt

Löneavtal 00

§ 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.

Det är särskilt viktigt att lönen för chefer på alla nivåer tydligt avspeglar hur satta mål uppfylls och de resultat som vederbörande uppnår. Chefer är arbetsgivarens företrädare och har ett stort ansvar för att uppsatta mål nås och att uppföljning av resultat sker.

§ 2 Löneöversyner

Inför löneöversyn

1. Överläggningar med arbetstagarorganisationen ska genomföras om arbetsgivarens planerade åtgärder vid varje löneöversyn. Vid överläggningen ska arbetsgivaren redovisa motiven för de planerade åtgärderna. Dessa ska grundas på arbetsgivarens lönepolitik.

De lokala parterna ska eftersträva att finna samarbetsformer som stödjer ett aktivt arbete med de lönepolitiska frågorna.

Anmärkningar

1. Resultatet av överläggningarna enligt ovan ska inte ha kollektivavtals ställning.
2. Löneöversyn ska genomföras som förhandling om part så begär.

Löneöversyn

2. Löneöversyn sker genom att arbetsgivaren, efter avslutad överläggning enligt punkt 1, lämnar förslag om ny lön till berörd arbetstagarare. Förslagen utformas med beaktande av en ökad lönespridnings betydelse för goda resultat och ska ha sin grund i väl kända kriterier. De grundläggande principerna för lönesättning som framgår av § 1 ska beaktas liksom överläggningarna enligt ovan.

Resultat av löneöversyn

3. Arbetsgivaren ska till arbetstagarorganisationen meddela sitt förslag till ny lön på individnivå. Om inte lokal förhandling påkallas enligt § 6 punkt 1 anses arbetsgivarens förslag fastställt.

Anmärkningar

1. Arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation kan träffa överenskommelse om att tillämpa § 2 punkt 1 anmärkning 2.
2. De fastställda lönerna ingår i det lokala kollektivavtalet om lön och allmänna anställningsvillkor – LOK 00.

Garanterat utfall

4. Arbetstagarorganisationen garanteras ett utfall i procent enligt nedan av sin lönesumma vid varje löneöversyn. Lönesumman utgörs av summan av den fasta kontanta lönen för tillsvidareanställda arbetstagarare grupp 1 som är medlemmar i organisationen. Lönesumman fastställs vid utgången av den andra kalendermånaden före respektive löneöversynstillfälle.

Bestämmelserna om garanterat utfall gäller inte hos den arbetsgivare där arbetstagarorganisationen har färre än 5 medlemmar.

Anmärkningar

1. I Stockholms, Göteborgs, Malmö och Gotlands stad/kommun gäller färre än 10 medlemmar.
2. Del av det garanterade utfallet kan, efter överenskommelse mellan de lokala parterna, användas till andra åtgärder.
3. Överenskomna belopp i centralt eller lokalt kollektivavtal proportioneras med hänsyn till arbetstagararens sysselsättningsgrad samt i förekommande fall med tillämplig uppehållslönefaktor enligt vid varje tidpunkt gällande Allmänna bestämmelser.

5. Löneöversyn ska gälla fr.o.m. 1 april respektive år, såvida inte annat överenskommes. Överenskommelse kan träffas om annan beräkningstidpunkt och beräkning av garanterat utfall.

Garanterat utfall per år för Löneöversyn 2000-2004

6. Det garanterade utfallet för arbetstagarorganisationen utgör 2,0 %

Anmärkning

4. Löneöversyn 2000 innehåller även ett för arbetstagarorganisationerna gemensamt utrymme (s.k. verksamhetsutrymme) om lägst 0,5% , vars hantering finns beskrivet i Löneavtal 98 § 3. Redovisning ska ske senast 2001-02-28.

§ 3 Förhandlingar m.m.

Förhandlingar om lön upptas då part så begär.

Överenskommelse om lön får träffas med enskild arbetstagare.

Central förhandling kan påkallas i fall som framgår av § 6.

§ 4 Fredsplikt

Förhandlingar som avses i §§ 2 och 3 ska föras under fredsplikt.

§ 5 Klassificering

Klassificering sker för kommuner i enlighet med bilaga 3 till statistiköverenskommelsen.

Det är av stor vikt att klassificeringen görs i samråd mellan de lokala parterna och att inplaceringen sker på objektiva och sakliga grunder.

I de fall de lokala parterna inte kan komma överens om klassificeringen bör samråd ske med de centrala parterna.

§ 6 Förhandlingsordning

Lokal förhandling

1. Lokal arbetstagarorganisation får senast två veckor från det att arbetsgivaren meddelat sitt förslag till ny lön enligt § 2 punkt 3

a) påkalla lokal förhandling om huruvida garanterat utfall uppnåtts

b) påkalla förhandling enligt § 2 punkt 1 anmärkning 2 i det fall det föreligger skillnader i omfattning och innebörd mellan arbetsgivarens förslag till ny lön och resultatet av överläggningarna enligt § 2 punkt 1.

Anmärkningar

- 1.** I det fall det föreligger endast mindre skillnader i omfattning och innebörd har arbetstagarorganisationen inte rätt till sådan förhandling.
- 2.** Överenskommelse kan träffas om annan tidsfrist.

Central förhandling

2. Central part får påkalla central förhandling enbart i nedanstående frågor senast en månad efter det att den lokala förhandlingen avslutats

a) i frågor som avses i § 6 punkt 1a) om huruvida garanterat utfall uppnåtts

b) i frågor som avses i § 2 punkt 1 anmärkning 2 om huruvida garanterat utfall uppnåtts samt fördelning av garanterat utfall enligt respektive löneöversyn.

Skiljenämnd

3. 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.

Centrala och lokala protokollsanteckningar

1. Anteckningar till AB 98

Arbetstid

1. Vid tillämpning av AB 98 § 11 Arbetstid gäller vid ständigt nattjänstgöring följande för heltidsanställd arbetstagarare:

Är den ordinarie arbetstiden förlagd till vardag såväl som sön- och helgdag eller till vardag och helgdag ska den genomsnittliga veckoarbetstiden utgöra 36 timmar 20 minuter per vecka under begränsningsperioden.

2. Förlängs begränsningsperioden med stöd av AB § 11 mom. 2 f) och arbete därmed förläggs till lördag-söndag i större utsträckning än tidigare fordras lokalt kollektivavtal.

Semester

3. För nattpersonal ska första arbetspass efter semester om minst en vecka infalla tidigast dagen efter semesterns slut.

Sjuklön m m.

4. Vid tillämpning av 7 § SjLL — sjuklöneperioden — ska utlagd jour och beredskap anses utgöra "arbete åt arbetsgivaren".

5. Om en arbetstagarares arbetspass sträcker sig över dygnsgränsen (midnatt) ska, vid beräkning av sjuklön enligt SjLL, ett sådant arbetspass jämföras med en dag, samt — för fastställande av sjuklöneperiodens startdatum — hänföras till det dygn som den övervägande delen av arbetspasset infaller.

6. Har arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffat överenskommelse, som komplement till lön enligt §§ 6 och 18-19 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.

Övertidsarbete

7. Om sådan heltidsanställd arbetstagare som avses i § 20 mom. 1 och som enligt bestämmelserna i momentet inte har rätt till kompensation för övertidsarbete utför annat arbete än deltagande i sammanträde på tid överstigande den fastställda arbetstiden, får arbetstagaren om så är möjligt ledigt från arbetet för motsvarande tid.

8. Arbetstagare som enligt BOK 90 i lydelse 1993-12-31 inte har rätt till kompensation är även fortsättningsvis undantagna från rätten till övertidskompensation. För fortsatt giltighet efter 2000-12-31 ska punkten tas in i lokal överenskommelse.

9. För arbetstagare som har träffat överenskommelse om undantag från kompensation för övertidsarbete bör, om förutsättningarna härför förändras, en översyn ske av lönesättningen och övertidsrätten.

Jour och beredskap

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

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

11. Arbetstagare som får beredskapsersättning enligt nivå "bostaden" i Bilaga A per 1995-12-31 har rätt att behålla denna ersättning så länge arbetstagaren innehar aktuell anställning och gällande beredskapsorganisation kvarstår. För fortsatt giltighet efter 2000-12-31 ska punkten tas in i lokal överenskommelse.

Vissa avvikelser från bestämmelser i AB

12. Utöver vad som följer av bestämmelserna i AB, får med enskild arbetstagare träffas överenskommelse om avvikelse från §§ 20-24 och från de till paragraferna hörande punkterna 1-5 enligt Bilaga A till AB. Avvikelse kan även ske genom kollektivavtal. Ett sådant kollektivavtal binder dock inte enskild arbetstagare i den del villkoren ingår i ovan träffad enskild överenskommelse.

Bostadstelefon

13. § 38 i AB 94 i dess lydelse 1995-03-31 gäller såvida inte de lokala parterna träffar överenskommelse om annat. För fortsatt giltighet efter 2000-12-31 ska punkten tas in i lokal överenskommelse.

2. Anteckningar till Löneavtal 00

Försöksverksamhet med arbetstidsförkortning

1. Del av det garanterade utfallet enligt Löneavtal 00 kan med stöd av anmärkning 2 till § 2 punkt 4 användas till att avkorta arbetstiden under avtalsperioden. Detta sker genom lokal överenskommelse under avtalsperioden och kostnaden avräknas. Försöksverksamheten ska anmälas till Svenska Kommunförbundet.

Arbetsgivaren ska som ett led i verksamheten årligen kartlägga förekomsten av löneskillnader mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och för olika kategorier av arbetstagare. I den jämförelsen ska arbetstidsförkortning i lönehänseende 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 AB § 11 (40 respektive 38,25 tim/vecka).

Ovanstående gäller även vid jämförelse av lön eller anställningsvillkor enligt 18 § Jämställdhetslagen.

Parterna är överens om att följa utvecklingen av försöksverksamheten under avtalsperioden.

Anmärkning

I mål nr A 190/97 vid Arbetsdomstolen har frågan om vad som ska ingå i underlaget vid lönejämförelse enligt 18 § JämL varit föremål för bedömning. Med anledning av att osäkerhet föreligger om vad som enligt EG-rätten ska anses ingå i begreppet lön av värdet av arbetstidsförkortning och ersättning för obekväma arbetstid, har AD beslutat inhämta förhandsavgörande av EG-domstolen i frågan.

Parterna är därför överens om att efter AD:s dom, vid behov, tydliggöra innehållet i avtalstexten med utgångspunkt från AD:s avgörande.

Parterna är överens om att avsikten med denna protokollsanteckning inte är att förändra nuvarande rättsläge.

2. Parterna konstaterar med anledning av punkt 1 ovan att lokala avtal om arbetstid syftar till att anpassa arbetstidens förläggning till såväl verksamhetens krav som till de anställdas olika önskemål och behov. Därvid bör beaktas verksamhetens krav på en effektivare och mer flexibel organisation samt de anställdas krav på mer flexibla och individuella lösningar. Det är naturligt att utveckling och effektivisering av verksamheten bygger på en förtroendefull och ändamålsenlig samverkan mellan de lokala parterna och på att den enskilde får ett ökat ansvar och inflytande över sin egen arbetssituation.

3. Övriga anteckningar

Kontraktsanställning

1. Om undantagsvis anställning, som upptas i LOK 00 avses bli ändrad till eller ersatt med kontraktsanställning, ska förhandling enligt 11 § MBL dessförinnan äga rum mellan de lokala parterna. De centrala parterna ska därvid medverka om lokal part så begär det.

Distansarbete

2. 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.

Pensionsfrågor

3. Utöver vad som sägs i PB § 8 avsätts för varje arbetstagare, för vilken PB gäller, en årlig pensionsavgift som tillföres arbetstagarens individuella del fr.o.m. år 2000. Avgiften utgör 0,1 % av avgiftsunderlaget enligt PB § 11.

4. Är arbetstagare tillsvidareanställd samtidigt i flera anställningar hos samme arbetsgivare och dessa anställningar var för sig eller någon av dem har en sysselsättningsgrad som understiger 40 % kan lokala förhandlingar upptas syftande till att anställningarna sammanläggs till en anställning (grupp 1). 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.

Verksamhetsutveckling

5. I Löneavtal 00 sägs bl.a. ”Lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet.”

Svenska Kommunförbundet och Vårdförbundet har i ett dokument beskrivit gemensamma värderingar i avsikt att ge en plattform för verksamhetsutveckling. Syftet är att den gemensamma plattformen tillsammans med det nya avtalet ska ge en bra grund för utveckling av den kommunala hälso- och sjukvården. Dokumentet har inte kollektivavtals ställning.

Parterna gör bedömningen att en utveckling av verksamheten kommer att ge förutsättningar till en ökad lönespridning och en god löneutveckling.

Centrala protokollsanteckningar

1. Anteckningar till AB 98

Kontorsarbetstid

1. Kommuner som tillämpar en kortare kontorsarbetstid än igenomsnitt 40 timmar per helgfri vecka, får bibehålla denna oberoende av bestämmelser i § 11 mom. 4.

Sjuklön m.m.

2. Sjuklön enligt § 27 mom. 5 tillsammans med ersättning från lag om sjuklön eller lag om allmän försäkring innebär att arbetstagar kollektivet får en total kompensationsnivå på:

80 procent av lön under de första fjorton kalenderdagarna med undantag för karensdag,

90 procent av lön dag 15 t.o.m. 90 i sjukperioden och för tid därefter 80 procent av lön.

Lön vid förflyttning

3. Vid förflyttning av arbetstagare grupp 1, med fast kontant lön enligt överenskommelse, av organisatoriska skäl eller till följd av sjukdom anser de centrala parterna det angeläget att lönesättningen härvid sker i samstämmighet mellan de lokala parterna samt att intentionerna med bestämmelserna enligt AB 89 § 19 per 1989-06-30 ska beaktas.

Medbestämmandelagen

4. 11–14 §§ MBL konstateras inte gälla ifråga om tillämpning av § 11 mom. 7 (och i övriga bestämmelser), § 13, § 17 mom. 1-2 och § 23 mom. 3.

5. 33 § MBL är inte tillämplig på § 33, på lokal överenskommelse som kan ha träffats med stöd av § 33 mom. 8 eller på § 4 mom. 1b).

6. Bestämmelserna i AB — med undantag av § 3 mom. 2, § 11 mom. 7, § 13, § 23 mom. 3 och § 33 mom. 8 — innebär inte någon reglering av MBL:s dispositiva regler.

Lokal företrädare för arbetstagarorganisation

7. I § 3 mom. 4 och 5, § 4 mom. 2, § 6 mom. 3, § 11 mom. 3, § 14 mom. 8, § 20 mom. 1, § 23 mom. 4 samt § 28 mom. 6 anges att arbetsgivaren och arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal i angivna frågor. Sådant kollektivavtal får endast — såvida den centrala arbetstagarorganisationen inte skriftligen meddelar arbetsgivaren annat — träffas med avdelning.

Anmärkning

Detta gäller även kollektivavtal som träffas enligt Bilaga 3 till ÖLA 00, Anteckningar till AB punkt 12.

2. Anteckningar till Löneavtal 00

Skiljenämnd

1. Skiljenämnden består av tre ledamöter, av vilka Svenska Kommunförbundet respektive Landstingsförbundet 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.

Garanterat utfall

2. I Löneavtal 00 används uttrycket ”garanterat utfall” jämfört med tidigare avtal där uttrycket ”lägst” använts. Konstruktionen med ”garanterat utfall” har samma innebörd som den som fanns beskriven i CÖA 98, Centrala protokollsanteckningar, Anteckningar till Löneavtal 98, punkt 1. Byte av uttryck innebär därmed inte någon förändring vare sig i rättslig eller lönepolitisk bemärkelse.

3. Övriga anteckningar

Ändringar i lagstiftning

1. Genomförs under avtalsperioden ändringar i socialförsäkringslagstiftningen eller annan lagstiftning kan förhandlingar påkallas.

Ändringar i AB och PFA

2. Eventuella ändringar under perioden 2000-04-01 – 2005-03-31 i Allmänna bestämmelser (AB) genomförs i centrala avtalsförhandlingar mellan Landstingsförbundet, Svenska Kommunförbundet och Arbetsgivarförbundet – KFF å ena sidan och samtliga berörda motparter å andra sidan. Eventuella kostnadsökningar till följd av ändringar i AB ska avräknas. De centrala parterna ska i förhandling avgöra hur detta ska ske.

Motsvarande ska gälla Pensions- och försäkringsavtal (PFA) avseende överenskommelse om ändringar som träffas med arbetstagarorganisationerna exklusive Svenska Kommunalarbetsförbundet särskilt gällande villkor.

Enas inte parterna i dessa förhandlingar ska frågan bindande avgöras av särskild skiljenämnd. Skiljenämnden ska bestå av två ledamöter vardera från arbetsgivar sidan respektive arbetstagar sidan samt en av dessa ledamöter gemensamt utsedd opartisk ordförande.

Fackliga förtroendemän

3. En partssammansatt arbetsgrupp ska förutsättningslöst under avtalsperioden se över kollektivavtal om fackliga förtroendemän – AFF 76/LAFF 76.

Kompetensutvecklingsavtal

Bakgrund

Det finns idag ett ökat tryck på att utveckla verksamheterna i kommuner/landsting/regioner. För att tillgodose medborgarnas behov i takt med demografiska och värderingsmässiga förändringar, gäller det särskilt skola, hälso- och sjukvård, äldre- och handikappomsorg. Utvecklingen måste dessutom ske inom ramen för en samhälls- och kommunalekonomi i balans. Samtidigt som kvalifikationskraven förändras och skärps inleds en generationsväxling som medför ett betydande behov av nyrekryteringar.

Utveckling av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet måste gå hand i hand med långsiktigt hållbara satsningar på kompetensutveckling och arbetsorganisatorisk förnyelse. Det förutsätter en mobilisering och utveckling av de anställdas förmåga och engagemang.

Gemensamma värderingar

Ett framgångsrikt utvecklingsarbete har sin utgångspunkt i förhållandena inom olika verksamheter och på enskilda arbetsplatser. Varje verksamhet behöver därför göra sin analys och utforma sin strategi. Delaktighet är en nödvändig faktor för att åstadkomma såväl verksamhetsförändringar som kompetensutveckling. Det är därför angeläget att det förs en kontinuerlig dialog mellan de anställda och ledningen.

Arbetsgivaren har ett grundläggande ansvar för att skapa goda förutsättningar för lärande och för insatser som syftar till kompetensutveckling. Den anställde har också ett eget ansvar för att utveckla sin kompetens i enlighet med verksamhetens krav.

Kompetensutveckling leder till ökad arbetstillfredsställelse och ger den anställde bättre förutsättningar att möta förändringar. Kompetensutveckling bidrar även till ökad anställningstrygghet och anställningsbarhet.

Sambandet med löneavtalet

Det finns ett samband mellan verksamhetsutveckling, kompetensutveckling och löneutveckling. Detta är särskilt påtagligt i ett individrelaterat lönesystem. Arbetet bör organiseras så att arbetstagaren ges möjlighet att successivt bredda och fördjupa sin kompetens och mångkunnighet i syfte att bidra till utvecklingen av verksamheten.

Lokala parter

Många kommuner och landsting/regioner har tecknat lokala avtal som behandlar kompetensutveckling. De uttrycker hur de lokala parterna avser att aktivt bidra till verksamhetens utveckling och förnyelse och till att de anställdas kompetens utvecklas och tas till vara.

Det är angeläget att de insatser som sker idag för att utveckla de anställdas kompetens vidareutvecklas för att möta de stora utmaningar som kommuner och landsting/regioner står inför.

Det är också angeläget att de lokala parterna kontinuerligt följer och utvärderar den kompetensutveckling som äger rum i relation till verksamhetens krav och de anställdas behov.

Centrala parter

De centrala parterna har under avtalsperioden till uppgift att stimulera, stödja och följa kommunernas/landstingens/regionernas arbete med kompetensutveckling.

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. — LOK 00

§ 1 Innehåll m.m.

Nedan nämnd arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffar denna dag detta kollektivavtal — LOK 00 — om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. för arbetstagare för vilka gäller Allmänna bestämmelser — AB 98.

Till avtalet hör

1. mellan de centrala parterna överenskomna bestämmelserna enligt ÖLA 00 § 1 — bilagorna 4, 5, 6 och 6a undantagna — §§ 2 och 3 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 95 — och gäller t.o.m. 2005-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid förlängs dess giltighet för en tid av tolv kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal i frågor som avses i ÖLA 00.

Säger central part upp ÖLA 00 upphör LOK 00 att gälla vid samma tidpunkt som ÖLA 00 om inte annat överenskommes mellan de centrala parterna.

§ 3 Övrigt

Förhandlingen förklaras avslutad.

..... den2000

För
(arbetsgivarparten)

.....
(underskrift)

För
(arbetstagarparten)

.....
(underskrift)

Lokalt kollektivavtal om lön och övriga anställningsvillkor m.m. – LOK 00

§ 1 Innehåll m.m.

Till kollektivavtalet mellan de lokala parterna – LOK 00 – hör mellan de centrala parterna överenskomna bestämmelser enligt ÖLA 00 § 1 – bilagorna 4, 5, 6 och 6a undantagna - §§ 2 och 3.

§ 2 Giltighet och uppsägning

Säger central part upp ÖLA 00 upphör LOK 00 att gälla vid samma tidpunkt som ÖLA 00 om inte annat överenskommes mellan de centrala parterna.