

Centrala protokollsanteckningar

1. Anteckningar till AB 01

Kontorsarbetstid

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

Sjuklön m.m.

2. Parterna konstaterar att sjuklön enligt § 27 mom. 5 tillsammans med ersättning från lag om sjuklön eller lag om allmän försäkring innebär att arbetstagarkollektivet 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, 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.

Semesterledighet i timmar

4. Genomförs ändringar i semesterlagstiftningen för sparande av semesterledighet i dagar eller timmar under avtalsperioden ska motsvarande bestämmelser i AB ses över och vid behov anpassas till ändringar i semesterlag.

Medbestämmandelagen

5. 11 — 14 §§ MBL konstateras inte gälla ifråga om tillämpning av § 11 mom. 7 (och i övriga bestämmelser), § 13, § 17 mom. 1 och 2 samt § 23 mom. 3.
6. 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).
7. Bestämmelserna — 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

8. 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 lokal företrädare för arbetstagarorganisationen.

Översyn av AB 01

9. De nu träffade överenskommelserna, ÖLA och HÖK, innebär bl.a. att lönebildningen kopplas närmare till utvecklingen av verksamheten och dess måluppfyllelse.

Det är viktigt att de Allmänna bestämmelserna utgör ett stöd för att nå målen för verksamheten samt bidrar till en tryggad kompetensförsörjning. Mot denna bakgrund är parterna ense om att under avtalsperioden genomföra en översyn av de Allmänna bestämmelserna. Ambitionen är att anpassa bestämmelserna så att de främjar en förbättrad effektivitet och produktivitet. I detta ingår att se över möjligheter till lokala anpassningar efter arbetsgivarens behov och arbetstagararens önskemål. Parterna ska även analysera om det finns förutsättningar att förenkla och modernisera avtalets bestämmelser för att på så sätt underlätta tillämpningen av bestämmelserna. Inriktningen är att översynen ska vara genomförd den 31 december 2002.

Parterna är överens om att Allmänna bestämmelser även fortsatta ska vara gemensamt för alla organisationer.

Det partsgemensamma arbetet kan resultera i nya Allmänna bestämmelser under avtalsperioden.

2. Anteckningar till Löneavtal 01

Skiljenämnd

1. Skiljenämnden består av tre ledamöter, av vilka Svenska Kommunförbundet utser en, berörd arbetstagarorganisation (den centrala arbetstagarorganisationen) en och nämnda parter gemensamt en, tillika ordförande.
2. De centrala parterna svarar envar för sina representanters kostnader för medverkan i nämnden. Kostnaderna för ordförandens medverkan delas lika mellan parterna.

Garanterat utfall

3. I Löneavtal 01 används uttrycket "garanterat utfall" jämfört med tidigare avtal där uttrycket "lägst" använts. Byte av uttryck innebär 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.

Fackliga förtroendemän

2. Under avtalsperioden ska parterna gemensamt och förutsättningslöst se över kollektivavtal om fackliga förtroendemän — AFF 76/LAFF 76.

Partsgemensamt arbete till stöd för den lokala processen – arbetsmiljö, personal- och kompetensförsörjning.

3. Framtiden ställer nya krav på såväl arbetsorganisation, ledarskap och medarbetarskap för att kunna behålla och rekrytera personal. Bra kvalitet i verksamheten och bra arbetsmiljö hänger oftast ihop. Det är på arbetsplatserna som arbetssituationen ska analyseras och åtgärder vidtas i syfte att utveckla och förbättra samverkan, rätta till arbetsrelaterade problem m.m.

En central partsgemensam arbetsgrupp ska genomföra en översyn inom arbetsmiljö, personal- och kompetensförsörjning. Avsikten med översynen är att arbeta fram en gemensam syn på ett modernt arbetsliv. De intentioner som finns i nu gällande överenskommelser bör vara vägledande. För närvarande gäller flera avtal/policy dokument som avser det gemensamma ansvaret för goda arbetsförhållanden; U-92, K-93 och Policy för jämställdhetsarbete i kommuner och landsting. Bilagan "Kompetensutvecklingsavtal" till ÖLA och HÖK fortsätter att gälla till annat överenskommes. Syftet med översynen är att dessa avtal ska utvecklas och ersättas. Översynsarbetet bör bedrivas i processform där frågorna hanteras övergripande och med en strävan att undvika detaljreglering.

Parterna enades om

att genomföra ett gemensamt arbete med målsättningen att stödja utvecklingen av goda arbetsförhållanden och en effektiv verksamhet,

att arbetsgruppen ska arbeta med en gemensam syn på hur t ex samverkan, dialog, delaktighet, inflytande, arbetsmiljö, jämställdhet, kompetensanvändning och kompetensutveckling i större utsträckning kan integreras med verksamhets- och arbetslivsutvecklingen,

att i översynen uppmärksamma de lokala fackliga företrädarnas roll och bidrag till verksamhets- och arbetslivsutveckling,

att översynen enbart omfattar ickemateriella frågor,

att syftet är att nå en hantering av dessa frågor som beaktar helheten och är enkel, tydlig och överskådlig för ledare och medarbetare,

att det gemensamma målet är att genom tydlighet bidra till att stärka attraktionskraften, som även på sikt främjar personalförsörjningen samt

att målsättningen är att nå en överenskommelse senast under april 2002.