

## **Redogörelse för Överenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor – ÖLA 95 med 19 SACO organisationer**

Överenskommelsen träffades den 3 oktober 1995 med 19 SACO organisationer d.v.s. samtliga SACO organisationer utom Lärarnas Riksförbund, Sveriges Läkarförbund och Legitimerade Sjukgymnasisters Riksförbund.

ÖLA 95 gäller 1995-04-01–1998-06-30 och omfattar

Förhandlingsprotokoll

Löneavtal 95, bilaga 1

Allmänna bestämmelser, bilaga 2 med underbilagor

A, Särskilda ersättningar

B, Vissa tabeller

C, Särskilda bestämmelser rörande flexibel arbetstid

D, Särskilda bestämmelser rörande anställning i personalpool

L, Särskilda bestämmelser för lägerverksamhet och tillfälligt utflyttad verksamhet med övernattnig.

Landstingsspecifika frågor, bilaga 3

Centrala och lokala protokollsanteckningar, bilaga 4

Centrala protokollsanteckningar, bilaga 5

Protokollsmall till lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 95, bilaga 6

I redogörelsen nedan kommenteras innehållet och de förändringar som gjorts i förhållande till Löneavtal 94 med 20 SACO organisationer.

## **Löneavtal 95**

### **Engångsbelopp**

För tiden 1995-04-01–12-31 utges ett engångsbelopp med 3.600 kronor för heltidsanställd enligt bilaga 1 till Löneavtalet. Engångsbeloppet är just bara ett engångsbelopp och har således inte något med löneförändringar, lönerelaterade tillägg eller andra tillägg att göra.

Samtliga arbetstagare grupp 1 omfattas av bestämmelsen. Ersättning utges i förhållande till anställningstid som grupp 1. För uppehållsanställda m.fl. regleras summan i enlighet med § 9 Löneavtalet.

Grupp 2 anställda omfattas inte.

Utbetalning av engångsbeloppet skall göras med novemberlönen till tillsvidareanställda grupp 1. Eventuell korrigerig göras med februarilönen. Utbetalningstidpunkt till övriga grupp 1 anställda är oreglerad men bör som övriga ersättningar alltid utbetalas så snart det är möjligt.

Frånvaro som ej påverkar engångsbeloppet anges i bilagan till Löneavtalet punkt 1.

### **Löneöversynsförhandlingar m.m.**

Med giltighet fr.o.m. 1 januari resp år 1996, 1997 och 1998 skall genomföras löneöversynsförhandlingar, begreppet har ersatt den tidigare benämningen revisionsförhandlingar.

### **Utgångspunkter**

Avsnittet är nytt. Innehållet i de två första styckena återspeglar bl.a. de rådande ekonomiska förutsättningarna i kommunerna.

Det tredje t.o.m. det femte stycket lyfter fram behovet av förnyelsearbete för att klara de ökade kraven och betydelsen av kompetent personal. Vidare understryks vikten av att arbeta med lönepolitik för att nå det positiva sambandet mellan lön, motivation och resul-

tat. Dessutom tydliggörs vikten av att ha klara lönesättningsprinciper.

I det sista stycket kommenteras Jämställdhetslagens krav med avseende på eventuella osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män samtidigt som det understryks att Löneavtal 95 utformats i syfte att påskynda en process i lagens anda. Kopplingen till lagen har gjorts för att understryka vikten av att i alla sammanhang där lön diskuteras tänka på de krav som lagen ställer. Detta innebär inte att lagen har fått status av kollektivavtal.

### **§ 1 Gemensamma grunder**

Innehållet i paragrafen har förändrats på flera punkter. Styckena 1 och 2 är i allt väsentligt oförändrade. Meningen "Därför är det viktigt att lönen uppfattas som rättvis av de anställda " är emellertid ny.

I det tredje stycket understryks vikten av att tillvarata de anställdas kompetens. Dessutom framhålls arbetsgivarens ansvar att bidra till kompetensutveckling i syfte att utveckla verksamheten.

Det sista stycket har delvis omformulerats, "Arbetsgivare, arbetstägare och arbetstagarorganisationer" har ersatt "De lokala parterna".

### **§ 2 Grundläggande principer för lönesättningen**

Paragrafen är oförändrad.

### **§ 3 Löneöversynsförhandlingar m.m.**

#### *Allmänt*

Nytt för avtalsperioden är verksamhetsutrymmet, detta kommenteras nedan under Löneöversynsförhandlingar 1997 punkt 2. Eftersom det var osäkert om avtal med den konstruktionen även skulle komma att slutas med flertalet övriga organisationer finns i de centrala protokollsanteckningarna (bilaga 5 till ÖLA) skrivningar om hur utrymmet skulle hanteras om förutsättningarna förändrades.

### *Bestämmelser som gäller för samtliga avtalsår*

Löneöversynsförhandlingar skall genomföras med giltighet fr.o.m. den 1 januari åren 1996, 1997 och 1998.

Under rubriken "*Fördelning*" respektive år återfinns en del förändringar och nyheter.

Punkt 3 "I de lokala förhandlingarna skall särskilt beaktas kvinnodominerade yrkesgrupper" stod tidigare i § 1 och har genom denna placering fått en mer framträdande plats.

I punkt 7 är det nytt att överenskommelse kan träffas om avvikelser även beträffande beräkningstidpunkt av utrymmet.

Punkt 8 är helt ny. Avsikten med denna är att om arbetsgivaren avser att föreslå att någon löneökning överhuvudtaget inte skall utges till den anställda så skall detta förklaras vid planeringssamtal/medarbetarsamtal eller liknande annat tillfälle, helst i förväg. Detta skall inte tolkas som att det inte är nödvändigt med sådana samtal även med övriga anställda.

Liksom tidigare finns under rubriken "Utrymme" punkt la) respektive år en bestämmelse om att utrymmesberäkningen inte gäller för arbetstagarorganisation med färre medlemmar än 10 hos landsting respektive 5 hos kommunen. Skrivningen är identisk med Löneavtal 94. Den innebär att utrymmets storlek är oreglerat för organisationer med färre än det angivna antalet medlemmar i kommunen/landstinget.

Denna bestämmelse infördes första gången, i Löneavtal 94 för att förhindra de olägenheter ett bestämt utrymme för organisationer med få medlemmar kan ha. Parterna är överens om följande kommentar:

De lönepolitiska utgångspunkterna i Löneavtalet samt strukturella förhållanden kan medföra, att ett bestämt utrymme kan vara för stort eller för litet i förhållande till de faktiska omständigheterna. De centrala parterna är överens om att utrymmet, enligt § 3 punkt la) tredje stycket, skall utgöra riktmärke även för de mindre organisationerna men att avsteg – så väl uppåt som nedåt – skall kunna göras när situationen så motiverar. Storleken på utrymmet fastställs av

arbetsgivaren i samband med fördelningsförhandlingen. De centrala parterna är också överens om att bestämmelsen inte innebär att det finns en "SACO-pott" mot vilken avstämning skall ske. Varje avsteg från utrymmets beräkning med någon organisation enligt § 3 punkt 1a) tredje stycket skall göras med hänsyn endast till de omständigheter som råder för de arbetstagare som är medlemmar i berörd organisation.

### **Löneöversynsförhandlingar 1996**

Utrymmet för förhandlingarna är sammansatt av två delar:

- 1) **lägst** 3,5% av den överenskomna fasta kontanta lönen för varje tillsvidareanställd arbetstagare som vid tidpunkten för utrymmesberäkningen är medlem i arbetstagarorganisationen, samma teknik för beräkning och bestämmande av beräknings-tidpunkt som tidigare.

Lägstbegreppet användes för första gången i Avtal 88. I beskrivningen av det avtalet sades bl.a. "En viktig del i avtalet är nämligen att det lämnar stor frihet". Det finns t.ex. ingen övre gräns fastlagd för löneökningarna i pottförhandlingarna varken 1988 eller 1989. Det differentierade individuella lönesystemet bör utnyttjas av kommunerna som ett aktivt styrinstrument. Vidare stod: "Syftet är klart; arbetstagarorganisationerna vill ha en garanti och Kommunförbundet vill stimulera kommuner och landsting till att våga satsa för att nå resultat. Det handlar om att rekrytera och kunna behålla personal som gör ett bra jobb" Den beskrivningen har fortfarande mycket stor aktualitet. Även nu är det arbetstagarorganisationernas förhoppning att arbetsgivaren använder sig av de möjligheter som ett löneavtal fritt från styrningar och riktade insatser ger.

- 2) **lägst** 1,5% per arbetstagarorganisation vilket skall beräknas på den sammanlagda lönesumman för varje tillsvidareanställd kvinna grupp 1 som är medlem i arbetstagarorganisationen.

Dessutom finns möjlighet att använda verksamhetsutrymmet under hela avtalsperioden. Detta understrykes i anmärkningen som också innehåller en hänvisning till Löneöversynsförhandlingar 1997.

*Fördelning*

Fördelningen av utrymmena enligt punkterna 1 och 2 skall ske i förhandlingar i likhet med tidigare år.

Löneförändringarna skall gälla fr.o.m. 1996-01-01. Överenskommelse kan träffas om andra tidpunkter för såväl beräkning som löneförändringar.

### **Löneöversynsförhandlingar 1997**

Utrymmet utgörs dels av

- 1) lägst 2,9% på arbetstagarorganisationens lönesumma (jfr 1996 för beräkning) dels av
- 2) lägst 0,5% av arbetstagarorganisationernas gemensamma lönesumma s.k. verksamhetspott. Utrymmet skall beräknas med samma teknik som de garanterade utrymmena. Dock gäller att detta utrymme skall beräknas vid ett och samma tillfälle för samtliga organisationer som har verksamhetsutrymme. Detta skall ske vid utgången av den andra kalendermånaden före det första förhandlingstillfället med någon av arbetstagarorganisationerna om Löneöversyn **1996**. Verksamhetsutrymmet kan således användas för löneförändringar under hela avtalsperioden.

När det gäller verksamhetsutrymmet **beslutar** kommunen om **hur** man vill rikta pengarna, om det är till grupper av anställda, till verksamheter, till fackliga organisationer eller någon annan inriktning. Detta är inte någon förhandlingsfråga. Det torde dock vara nödvändigt att för respektive arbetstagarorganisation inför förhandlingstillfället/tillfällena redovisa vilket utrymme en tänkt fördelning ger per facklig organisation. Fördelning på individnivå skall dock göras i förhandlingar med berörda organisationer. Här bör observeras att sådana förhandlingar endast kan föras som lokal förhandling. Det slutliga utfallet skall redovisas senast 1998-03-31 dels totalt dels för respektive organisation.

Användandet av verksamhetsutrymmet (liksom övriga utrymmen under avtalsperioden) kräver dels lönepolitiska överväganden t.ex. behov av förändring i lönestrukturer, förändringar i lönerelationer som en konsekvens av kartläggningen av löneskillnader mellan kvinnor och män och dels en teknisk hantering så att det finns ett

underlag att stämma av emot vid den slutliga redovisningen av hur utrymmet fördelats.

### **Löneöversynsförhandlingar 1998**

För 1998 finns förutom verksamhetsutrymmet endast ett utrymme att förhandla om. Utrymmet utgörs av lägst 1,3% av arbetstagarorganisationens lönesumma (jfr i övrigt 1996 och 1997).

### **§ 4 Övriga förhandlingar m.m.**

Anmärkningen är förändrad såtillvida att den nu är preciserad till att arbetstagarorganisationen skall aktualisera förhandlingar vid löneöversynstillfällena respektive avtalsår.

Innehållet i övrigt i första och andra stycket är oförändrat. Liksom att förhandlingar endast kan föras som lokala förhandlingar och att det är arbetsgivaren som slutligen avgör behovet av att justera lönestrukturen. Det sista stycket är nytt. Avsikten med detta är att framhäva vikten av att det i kommunen förs lönepolitiska diskussioner och att eventuella beslut om löneförändringar eller ej kan relateras till dessa. De centrala parterna vill med denna skrivning understryka vikten av lönepolitiskt arbete. Parterna har även för avsikt att gemensamt på olika sätt arbeta för att lönepolitiskt arbete kommer igång och/eller vidareutvecklas i kommunerna. För ytterligare kommentarer se AG-nytt 76/94.

### **§§ 5-6**

Paragraferna är likalydande med tidigare år.

### **§ 7 Förhandlingsordning**

I punkt 1 första stycket har tidsfristen för att påkalla central förhandling avkortats till en månad, tidigare två.

Till central förhandling kan endast föras fördelningen av de utrymmen som är garanterade till respektive organisation således ej det gemensamma utrymmet år 1996 och 1997.

I punkt 2 har tidsfristen för att föra en fråga till skiljenämnd efter avslutad central förhandling avkortats till en månad, tidigare tre.

**§§ 8-9 är oförändrade.**

## **Protokollsanteckningar**

### *Bilaga 4, Centrala och lokala protokollsanteckningar*

Liksom tidigare år finns punkter med visst materiellt innehåll i protokollsanteckningarna. De har även fått ändrat utseende för att underlätta läsandet.

**Några kommentarer:**

## **II Anteckningar till Löneavtal 95**

### *Civilingenjörer m.fl. som undervisar*

1. Från 1994-01-01 lämnade de CF-medlemmar som undervisar vid gymnasieskolan bestämmelserna i BOK 423. Från detta datum gäller AB 94 med avvikelsebestämmelser redovisade i ÖLA 93 SACO. Förändringen av bestämmelserna tillkom mot bakgrund av det nya gymnasiets behov av flexibilitet och förnyelse.

Då de nya bestämmelserna är öppet formulerade och inte innehåller någon central reglering av antalet undervisningstimmar krävs stort förtroende mellan parterna. Därför finns den tydliga partsavsikten att avtalet bygger på att arbetsgivaren och arbetstagaren söker komma överens om arbetets förläggning vad avser antalet undervisningstimmar och övriga arbetsuppgifter. I sista hand leder dock arbetsgivaren arbetet.

I Löneavtal 95 konstaterar parterna att i många kommuner har den metod som redovisats i ÖLA 93, bilaga 4, punkt 4 c) om omvandling av tilläggstimmar till fast kontant lön inte använts. Ersättningen har istället utgått som fast kontant lönetillägg.



Vid löneöversynen 1996-01-01 ska parterna ånyo pröva omvandlingen av lönetillägg till fast kontant lön. Intentionerna i ÖLA 93, och undervisningens omfattning 1993-12-31, undervisningens omfattning vid löneöversynstillfället, samt den mängd undervisning som arbetsgivaren bedömer att arbetstagaren ska fullgöra tillsvidare, ska gälla som utgångspunkt för prövningen. Det är angeläget för parterna att diskussionerna kring civilingenjörernas lönesättning och arbetstid vid gymnasieskolan genomförs på sådant sätt att avtalets intentioner fullföljs.

#### IV Anteckningar för vissa yrkesgrupper

##### *Civilingenjörer m.fl. som undervisar*

1. Avtalet omfattar de arbetstagare som arbetar som lärare vid gymnasieskolan och tillhör Civilingenjörsförbundet, Civilekonomernas Riksförbund m.fl.

a) Förändringen i denna punkt från *behörig till föreskriven utbildning* ansluter till skollagens 2 kap, §§ 3 och 4.

d) och e) AB 95 § 8 gäller men med året som begränsningsperiod. Arbetstiden består av reglerad tid och förtroendetid.

Förläggningen av arbetstiden bygger på skolans behov, tradition och statliga styrning till läsår med terminsuppdelning. Arbetsgivaren förlägger därför lärarens reglerade arbetstid ojämnt över verksamhetsåret. (Samma verksamhetsår som tidigare.) Arbetstiden koncentreras i första hand till läsåret. I motsvarande grad minskar arbetstiden under övriga tiden av verksamhetsåret.

Naturligen kan 194 arbetsdagar vara utgångspunkt för hur många dagar den reglerade arbetstiden kan förläggas på under verksamhetsåret.

I avtalet finns ingen reglering om att vissa av dessa arbetsdagar skall bestå av viss verksamhet. Eventuella begränsningar som följer av enskilda anställningsavtalet m.m. kvarstår.

Avtalet reglerar inte heller när dessa dagar skall fullgöras. Med texten anger *"under och i anslutning till läsåret"* och att förläggningen styrs av skolans behov, tradition och statliga styrning.

f) Innehållet och texten är till viss del hämtad från Arbetstidslagens § 2 punkt 2. De arbetsuppgifter som lärare förväntas fullgöra under förtroendearbetstiden är förberedelse- och efterarbete för lektioner, prov m.m., enskilda och/eller spontana elev och föräldrakontakter.

g) Införandet av denna punkt i avtalet innebär ingen förändring mot tidigare förhållanden utan är ett förtydligande av avtalets mening.

Genom överenskommelse om årsarbetstid gäller inte de normala reglerna för övertidsarbete.

Arbetstagare som arbetar extra mycket under en undervisningsperiod och i motsvarande utsträckning bereds ledighet under en annan period har inte rätt till övertidsersättning för den utökade arbetstiden under förstnämnda perioden.

Däremot gäller övertidsersättningsreglerna i AB 95 § 30 för arbetstagare som på kort varsel, mindre än 14 dagar, beordras att fullgöra extra arbetstimmar eller omfördela sin arbetstid. Observera att övertidsberäkningen för arbetstagare enligt detta avtal utgår från den reglerade och schemalagda arbetstiden på samma sätt som övertiden för annan arbetstagare utgår från 40-timmarsvecka.

Förtroendearbetstid räknas inte in vid beräkning av eventuell övertid m.m.