

# Redogörelsetext till HÖK 07 med Kommunal

## Inledning

Denna redogörelse omfattar Huvudöverenskommelsens samtliga delar inklusive Allmänna bestämmelser. Eftersom Allmänna bestämmelser ska vara likalydande som bilaga i alla Huvudöverenskommelser är även redogörelsen i dessa delar likalydande med den som finns i OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhets Redogörelse.

## Engångsbelopp

I bilaga 7 finns beskrivet förutsättningarna för utbetalningarna av engångsbeloppet 2007. Syftet med ett engångsbelopp är bl.a. att ge möjlighet att komma i fas tidsmässigt inför löneöversyn 2008. I bilagan finns två utbetalnings tillfällen angivna. Det är angeläget att förberedelserna inleds skyndsamt eftersom första utbetalningen ska verkställas i juni.

## Allmänt

En viktig fråga för Kommunal under förhandlingarna har även denna gång varit hur den lokala löneöversynsprocessen genomförs tidsmässigt. Kommunals uppfattning är att det tar alltför lång tid innan nya löner betalas ut. Kommunal har därför åter yrkat på bl.a. införande av "stupstockar". Vi har även denna gång lyckats hålla sådana regler borta ur löneavtalet. För att i framtiden undvika dessa yrkanden är det mycket angeläget att den lokala löneöversynsprocessen pågår under hösten 2007, så att ny lön kan utbetalas i januari 2008.

Överenskommelsen gäller för tiden 2007-07-01 – 2010-03-31. Överenskommelsen är möjlig att säga upp per den 1 april 2009. Uppsägningen ska i sådant fall ske senast den 31 oktober 2008.

Överenskommelsen innehåller sedvanliga bilagor till protokollet.

- Bilaga 1, Löneavtalet, innehåller förändringar vilka kommenteras nedan.

- Bilaga 2, Allmänna Bestämmelser – AB – innehåller några förändringar vilka kommenteras nedan.
- Bilaga 3, Centrala och lokala protokollsanteckningar innehåller förändringar vilka kommenteras nedan.
- Bilaga 4, Centrala protokollsanteckningar innehåller förändringar vilka kommenteras nedan.
- Bilaga 5, Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning är oförändrad från tidigare avtal. Bilagan gäller mellan centrala parter. Bilagan ska utgöra ett stöd i arbetet med att tillämpa Kommunals löneavtal.
- Bilagorna 6 och 6a är oförändrade förutom att de uppdaterats.
- Bilaga 7, Engångsbelopp, bilagan är ny och kommenteras nedan.

## **Löneavtalet, bilaga 1 till HÖK 07**

### *Grundläggande principer för lönesättningen*

Texten är oförändrad från tidigare avtal. Genom den kontinuitet som finns i de grundläggande principerna bidrar Löneavtalet till att de lokala arbetsgivarna kan arbeta långsiktigt med de lönepolitiska frågorna.

Av anteckning nummer tre till Centrala protokollsanteckningar framgår att parterna har beslutat om ett gemensamt arbete som innebär att kartlägga de faktorer som bidrar till en ändamålsenlig lokal process. Representanter för såväl arbetsgivare som Kommunal kommer att bjudas in till en dialog om vilka faktorer som bidrar till en framgångsrik process. Efter avslutad kartläggning kommer parterna gemensamt att informera om resultatet. Syftet med arbetet är att gemensamt finna framgångsfaktorer för en väl fungerande individuell lönesättning och därefter sprida kunskapen.

Det är verksamheten och de politiskt uppsatta målen om inriktning, omfattning och kvalitet som är utgångspunkten för arbetsgivarens lönepolitik. Vad som ska åstadkommas bestäms ytterst av de förtroendevalda. Sedan är det verksamheternas sak att bryta ner målen på olika nivåer och att i dialog med arbetstagarna slå fast hur de inom sina respektive områden kan bidra till att nå uppsatta mål.

Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Parterna är överens om att lönen är ett styrmedel för att åstadkomma förbättringar av verksamheten. Därför är det viktigt att löneökningarna fördelas individuellt och differentierat och avspeglar medarbetarens resultat. En framgångsrik individuell och differentierad lönesättning förutsätter att verksamhetsmålen är diskuterade i organisationen och bland medarbetarna. Det måste vara tydligt för alla vad som ska uppnås.

En väldiskuterad och väldefinierad lönepolitik ökar förutsättningarna för att nå det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat. Ett samband som har stor betydelse för såväl arbetsgivare som arbetstagare. Lönesättningen bör därför göras på ett konsekvent sätt och ha sin grund i klara och tydliga lönesättningsprinciper vilka är på förhand väl kända av de anställda. Sambandet mellan löneutveckling och utveckling av arbetsuppgifter och arbetsprestationer bör vara tydligt. Det är av stor vikt att dialog förs mellan chef och medarbetare om mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön.

## Löneöversyn

För 2007 utges ett engångsbelopp. Det innebär att ingen löneöversyn genomförs för 2007. Konstruktionen med engångsbelopp ger arbetsgivaren goda förutsättningar att under hösten 2007 förbereda och genomföra löneöversynen per den 1 januari 2008 så att ny lön kan utbetalas i januari 2008. För att ny lön ska kunna utbetalas i januari 2008 ställs det krav på att arbetsgivaren har en tidplan som möjliggör såväl samtal med arbetstagarna som genomförande av löneöversyns förhandlingar. Engångsbeloppet får till följd att utrymmet att fördela 2008 är ovanligt stort. Parterna är överens om att det nu är viktigt att det tas ytterligare ett steg för att även Kommunals medlemmar i högre grad ska omfattas av individuell och differentierad lönesättning fullt ut. Mot bakgrund av nivån för 2008 finns ovanligt goda förutsättningar för arbetsgivaren att uppmärksamma de arbetstagare som bidrar till att arbetsgivaren når målen för verksamheten.

Enligt Kommunals Löneavtal genomförs löneöversyn genom traditionell förhandling om inte lokala parter enas om en lokal förhandlingsordning.

Ur flera synpunkter kan en *lokalt överenskommen förhandlingsordning* vara att föredra. För att en sådan ska komma till stånd är det helt nödvändigt att diskutera igenom hela lönesättningsprocessen, vad som ska finnas,

när olika delar ska inträffa, vem som gör vad, arbetstagares och chefers delaktighet, hur resultatet ska se ut formmässigt, osv. Har de lokala parterna diskuterat igenom detta fram till en överenskommelse finns en samsyn i de delar som är så avgörande för en god hantering av löneöversynen.

Ett sätt att komma vidare i den individuella lönesättningen i den lokala lönebildningsprocessen kan vara att hantera löneöversynen på olika sätt genom att ha olika förhandlingsordning i olika delar av organisationen. Ställningstagandet kan påverkas av tradition, bakgrund och hur aktivt de lönepolitiska frågorna diskuterats inom olika verksamheter m.m.

### *Löneöversynsdatum*

Löneöversyn sker per den 1 januari 2008 och den 1 april 2009.

Av en central och lokal protokollsanteckning framgår att yrkanden inför löneöversyn ska presenteras för motparten senast tre månader före den tidpunkt som respektive löneöversyn avses gälla från.

I en anmärkning till § 2 punkt 3 konstateras att det är möjligt att vid löneöversynsförhandlingar träffa avtal om ingångslöner och/eller befattningslöner.

## **Lägstlöner**

Höjda belopp införs när det gäller lägstlönerna från och med 2009-04-01.

- Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som fyllt 19 år höjs från 2009-04-01 till lägst 15 300 kronor per månad.
- För arbetstagare som har den yrkesförberedande gymnasieutbildning som arbetsgivaren efterfrågar och ett års sammanhängande anställning i yrket efter genomgången utbildning höjs lönen från 2009-04-01 till lägst 17 000 kronor per månad.

## **Löneökningstrymme uttryckt som krontalsbelopp**

Löneökningstrymmet är uttryckt som ett krontalsbelopp. Konstruktionen innebär att varje medlem i arbetstagarorganisationen som är tillsvidareanställd med månadslön bidrar till **ett** utrymme. Detta utrymme består av två delutrymmen. Utrymmet beräknas dels på summan av ett

krontalsbelopp för varje tillsvidareanställd arbetstagare med månadslön, dels summan av ett krontalsbelopp för varje kvinnlig tillsvidareanställd arbetstagare med månadslön understigande 20 000 kronor. Dessa delsummor bildar tillsammans till **ett** gemensamt utrymme som ska fördelas. Av anmärkningen framgår att angivna 20 000 kronor avser heltidslön. Andelen kvinnor med en månadslön understigande 20 000 kronor har därmed betydelse för utrymmets storlek.

I likhet med tidigare löneavtal regleras hur beräkning sker för deltids- och upphållsanställd. Bestämmelsen är flyttad från tidigare § 7 och återfinns nu med ny formulering i § 2 punkt 10. Innebörden är samma som tidigare, d.v.s. att belopp för deltidsanställd arbetstagare räknas ner i proportion till sysselsättningsgraden. För uppehållsanställd arbetstagare räknas beloppet ner utifrån uppehållslönefaktorn. Samma förhållnings-sätt gäller för individgarantin.

Av löneökningsutrymmet är 175 kronor individuellt garanterat vid löneöversynen 2009 såvida inte lokala parter enas om annat. Individgarantin ska avräknas från utrymmet för löneöversyn.

I en anmärkning till § 2 punkt 7 konstateras att för arbetstagare vars löneökning väsentligt avviker från övriga jämförbara arbetstagares löneökning ska lönen motiveras. Här avses de arbetstagare vars arbetsresultat avviker, och därmed löneökningen, från övriga arbetstagare i gruppen.

## **Löneökningsutrymme uttryckt som "lägst"**

Löneökningsutrymmet 2009 är uttryckt som lägst 720 kronor samt 200 kronor för kvinnliga arbetstagare angivna i § 2 punkt 1. Uttrycket lägst återfinns inte för löneöversynen 2008.

Innebörden av begreppet är att innan arbetsgivaren fastställer hur stort utrymme man avser att fördela måste en analys göras av vilka behov av löneökningar som arbetsgivaren kan se framför sig. Partsavsikten med begreppet "lägst" är att det före fastställandet av utrymmets storlek ska göras en lönepolitisk bedömning som även inbegriper bl.a. ekonomiska överväganden. Resultatet av denna måste arbetsgivaren också vara beredd att redovisa. Argumentationen för storleken på löneökningarna bör/ska arbetsgivaren finna i de lönepolitiska bedömningarna. De kan innehålla analyser av behov av att nyrekrytera på såväl kort som lång sikt, att stimulera bidrag till verksamhetsutveckling, att behålla personal o.s.v.

Enligt Löneavtalet träffas överenskommelse i löneöversynsförhandlingen genom att lokala parter enas om fördelningen av löneökningstrymme. Löneavtalet förutsätter inte att lokala parter först enas om storleken på det löneökningstrymme som ska fördelas. Central förhandling enligt Löneavtalet § 6 punkt 1 kan påkallas i fråga om fördelningen och då först efter oenighet mellan lokala parter i fördelningsfrågan. Det är inte möjligt att påkalla central förhandling i fråga om nivån annat än i det fall avtalets lägsta nivå ej uppnåtts.

## **Löneöversyn för visstidsanställda m.m.**

Löneavtalets bestämmelser om löneöversyn tar upp frågor om beräkning av utrymme liksom avräkning från utrymme. Beräkning av respektive avräkning från utrymmet görs enligt löneavtalet för tillsvidareanställda arbetstagare med fast kontant lön.

En stor grupp av de anställda faller därmed utanför såväl beräkning av utrymme som avräkning från utrymmet. Det gäller främst visstidsanställda. Diskrimineringslagstiftning på området – Lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning – fastställer att en arbetsgivare inte får missgynna en arbetstagare med tidsbegränsad anställning genom att tillämpa mindre förmånliga löne- eller anställningsvillkor än arbetsgivaren tillämpar för andra arbetstagare i en likartad situation. Det är därför viktigt att arbetsgivaren har lönepolitiska riktlinjer som inkluderar de visstidsanställda. För det fall att visstidsanställningen har lång varaktighet (mer än tolv månader) bör årlig löneöversyn övervägas. Denna görs utanför såväl utrymmes- som avräkningsbestämmelserna men med prövning utifrån de lönepolitiska grunder som gäller för arbetsgivaren.

Närliggande med den här problematiken är också lönesättning vid anställning av arbetstagare för längre eller kortare tid. Även i sådana fall har arbetsgivaren att utifrån gällande lönepolitiska grunder pröva vilken lön som ska utges. Det gäller i princip för varje ny anställning, inklusive anställning för viss säsong eller visst arbete, som ingås.

## **Centrala parter syn på en väl fungerande individuell lönesättning**

I bilagan, som gäller mellan centrala parter, pekar parterna på några viktiga beståndsdelar i lönebildningsprocessen. Bilagan ska ses som en mer

konkret beskrivning av vad centrala parter anser vara goda och ändamålsenliga inslag vid en väl fungerande individuell lönesättning. Den kan användas som inspirationskälla eller rent av checklista. Bilagans text skiljer sig delvis från övriga organisationers med anledning av att Kommunals löneavtal inte innehåller "dialog-modellen".

Centrala parter avsikt är att bilagan ska diskuteras lokalt och ses som ett stöd för det lokala lönepolitiska arbetet. Bilagan anses av våra motparter som en mycket viktig del av avtalet, därför är det angeläget att lokala arbetsgivare tar ställning till hur de rubriker som finns tas omhand lokalt.

## Övrigt stöd till arbetsgivaren i den lokala processen

### *Lönepolitiska diskussioner och skrifter*

Som hjälp i tillämpningen av Löneavtalet kan förhandlingssektionen om önskemål finns medverka vid en kommun- eller landstingslednings lönepolitiska diskussioner. Det finns också möjlighet att – i mån av resurser – medverka vid olika former av nätverksmöten runt om i landet. För vidare information, ta kontakt med förhandlingssektionens lönepolitiska grupp!

Förhandlingssektionen har gett ut skrifter som på olika sätt behandlar den lönepolitiska processen, t.ex. Individuell lönesättning – en process, Samtal om arbetsresultat och lön, Ta kommandot! och Vad är ett bra arbetsresultat? För mer information gå in på hemsidan [www.skl.se](http://www.skl.se) och sökväg: startsida/vi arbetar med/arbetsgivarpolitik/publikationer.

### *Lönelänken*

Verktuget Lönelänken har tagits fram i syfte att vara ett verktyg i strategiska lönepolitiska diskussioner. Målet med Lönelänken är att ge arbetsgivarens ledning ett verktyg som underlättar ett aktivt ställningstagande till lönebildningen på några års sikt. Som underlag används diagram som beskriver lönerelationer och lönespridning, löneutveckling, relationen mellan nyanställda och redan anställda och hur lönerna förhåller sig till omgivande kommuner. För att titta närmare på Lönelänken gå in på [www.lonelanken.skl.se](http://www.lonelanken.skl.se). Här finns också information om kostnad samt möjlighet att beställa abonnemang på Lönelänken. Välj kommunen kommun och skriv in lösenord: testa. Lönelänken är föremål för anpassning

för att kunna användas även av landsting. Arbetet beräknas vara avslutat under hösten 2007.

## **Redogörelse för ändringar i Allmänna bestämmelser, AB**

Allmänna bestämmelser, AB, gäller från och med 2007-07-01 om inte annat anges.

Ändringarna gäller enbart i förhållande till Svenska Kommunalarbetareförbundet och OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet (Fackförbundet SKTF, Akademikerförbundet SSR, Ledarna och Teaterförbundet). Med övriga organisationer pågår fortfarande förhandlingar när detta skrivs.

### **§ 5 Deltidsanställning**

Inför anställning av personal på deltid ska det eftersträvas att arbetstiden i genomsnitt omfattar 20 timmar i veckan, till skillnad mot tidigare 17 timmar.

### **§ 13 Arbetstid**

#### **Mom. 5**

I och med utbytet av annandag pingst mot nationaldagen som helgdag blir arbetstiden något längre de år nationaldagen infaller på en lördag eller söndag. För att den totala arbetstiden ska bli densamma ges därför i vissa fall en ledig arbetsdag.

Det är arbetstagare med en genomsnittlig ordinarie arbetstid för heltidsanställd om 40 timmar per helgfri vecka som kan få en utökad arbetstid. De år nationaldagen infaller lördag eller söndag och arbetstagaren har fullgjort arbetstid annandag pingst ges dessa arbetstagare därför en arbetsdags ledighet som kompensation.

Ledigheten förläggs någon gång under kalenderåret i enlighet med arbetstagarens önskemål under förutsättning att förläggningen är förenlig med verksamhetens krav. Ledigheten måste dock förläggas under samma år och kan alltså inte sparas till annat år.



## Mom. 6–7

Bestämmelsen har tillförts möjligheter till avvikelse från ATL. I mom. 6 tillförs avvikelser från dygns- respektive veckovila och i mom. 7 tillförs lokala parter möjlighet att teckna avtal om andra avvikelser.

### *Avvikelse vid planerad dygnsvila*

Reglerna om dygnsvila; enligt arbetstidslagen (ATL) bör så långt det är möjligt följas vid förläggning av ordinarie arbetstid.

Vid planerad förläggning av arbetstid kan dygnsvilan enligt mom. 6 g) minskas till att omfatta lägst nio sammanhängande timmar under varje period om 24 timmar. Förutsättningen är att dygnsvilan i genomsnitt under begränsningsperioden inte understiger elva timmar. Detta innebär att om dygnsvilan under en 24-timmarsperiod understiger elva timmar måste en annan vara mer än elva timmar för att ett genomsnitt om minst elva timmar ska kunna uppnås under begränsningsperioden. Regleringen kan bland annat underlätta förläggning av arbetstid inom hälso- och sjukvård samt vård och omsorg. Förläggning av tid för arbetsplatsträffar och utbildning kan dessutom underlättas.

### *Tillfällig avvikelse från dygnsvilan*

Om något oförutsett inträffar, d.v.s. något som arbetsgivaren inte har kunnat förutse på förhand, kan tillfällig avvikelse göras från den planerade dygnsvilan enligt mom. 6 h). Vid sådan tillfällig avvikelse kan dygnsvilan därmed understiga den planerade dygnsvilan om minst nio timmar. Regleringen underlättar bland annat om det uppstår behov av förskjuten arbetstid, övertid/mertid, eller aktivt arbete under beredskap. Även här ska ett genomsnitt om elva timmar uppnås under begränsningsperioden.

### *Objektiva skäl och lämpligt skydd*

Parterna gör bedömningen om att kravet på objektiva skäl för att tillämpa lämpligt skydd vid avvikelseavtal är uppnått enligt artikel 18 i direktiv 2003/88/EG när det gäller avvikelsemöjligheter i mom. 6 g-h).

Genomsnittsberäkningen innebär att kortare viloperioder kompenseras av längre vid andra tillfällen vilket medför att arbetstagarna totalt sett får sin tid för återhämtning och vila.

### *Tillfällig avvikelse från veckovila*

När det gäller veckovila ska 36 timmars sammanhängande ledighet förläggas vid något tillfälle under den period om sju dagar som tillämpas enligt ATL. Bestämmelsen i mom. 6 i) gör det möjligt att tillfälligtvis minska veckovilan till lägst 24 sammanhängande timmar på grund av arbetsorganisatoriska skäl. Parterna anser att sådana skäl kan föreligga. Grunden för regleringen finns i direktiv 2003/88/EG som sätter den nedre gränsen om 24 timmar utan att arbetstagare ges kompensationsledighet eller lämpligt skydd. Bestämmelsen om tillfällig avvikelse från veckovilan ska tillämpas på samma sätt som avvikelse från dygnsvila. Om arbetstagarna inte fått sin ledighet om 24 timmar enligt mom. 6 i) ska kompensationsledighet förläggas i enlighet med EG-rätten. Det innebär att ledigheten för återhämtning ska förläggas omedelbart efter respektive arbetsperiod.

### *Lokala kollektivavtal*

Enligt mom. 7 kan lokala kollektivavtal tecknas mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation. Ett lokalt kollektivavtal om avvikelse från dygns- respektive veckovila kan antingen innehålla en annan reglering än den i mom. 6 g-i) eller kompletteras enligt 13-14 §§ ATL.

De lokala kollektivavtal som är tecknade före ikraftträdandet av mom. 6 har fortsatt giltighet tills dess att det lokala kollektivavtalet upphör att gälla.

## **§ 28 Sjukdom m.m.**

### **Mom. 9**

Om arbetsgivaren har beviljat arbetstagaren ledighet på grund av sjukdom enligt mom. 1 och sjukpenning har dragits in får arbetstagen sjuklön. Den tid då sjuklön utges har begränsats till högst 180 kalenderdagar. Sjuklön utges från och med det datum då arbetstagen anmält detta till arbetsgivaren. Begränsningen till 180 kalenderdagar gäller för innevarande sjukperiod. Arbetsgivaren ska under denna tid göra en bedömning av arbetstagens förutsättningar att återgå i sitt vanliga arbete.

Om arbetstagen efter avslutade åtgärder inte har arbetsförmåga och detta leder till uppsägning erhåller arbetstagen vare sig sjuklön utöver sammantaget 180 kalenderdagar eller lön.

De 180 kalenderdagarna räknas från och med 2007-07-01. Detta gäller oaktat när sjukpenning indragits och sjuklöneperiod påbörjats.

## § 29 Föräldraledighet

### Mom. 1

Från och med 2008-01-01 utökas antalet kalenderdagar med föräldrapenningtillägg till att utges i högst 90 kalenderdagar i en följd vid första ledighetstillfället sedan barnets födelse och utges till arbetstagaren oavsett om den andre föräldern har fått motsvarande förmån. Föräldrapenningtillägget ska liksom tidigare beräknas vid första ledighetstillfället.

Arbetstagare som sammanhängande varit anställd i minst 365 dagar före ledighet med föräldrapenning kvalificerar sig för föräldrapenningtillägg. Tillägget utges med 10 % av lönebortfallet beräknat per kalenderdag från första dagen av föräldraledigheten och multipliceras med antalet kalenderdagar som ledigheten omfattar. Är ledigheten kortare än 90 dagar beräknas tillägget utifrån antalet kalenderdagar som ledigheten omfattar.

Föräldrapenningtillägg ska utges till arbetstagare vid första ledighetstillfället (per födsel) och utbetalas i samband med ledighetens början. Båda föräldrarna kan få föräldrapenningtillägg då den utökats att gälla "arbetstagare per födsel". Det innebär att föräldraledig arbetstagare får föräldrapenningtillägg enligt grunderna ovan oavsett om den andra föräldern har fått förmånen hos samma eller hos annan offentlig eller privat arbetsgivare.

*Exempel 1:* Lisa är socialsekreterare i Sigtuna kommun. Hennes man Pelle är vaktmästare också i Sigtuna kommun. Båda har varit anställda i två år. De får en dotter i januari 2008. Lisa tar ut föräldraledigt med föräldrapenning januari 2008 tom juni 2009. Lisa får föräldrapenningtillägg med 10 % av lönebortfallet beräknat per kalenderdag under de första 90 kalenderdagarna. Pelle tar sedan ut föräldraledigt med föräldrapenning juli och aug 2009. Pelle får föräldrapenningtillägg med 10 % av lönebortfallet beräknat per kalenderdag under dessa 60 kalenderdagar. Nästa sommar dvs. juli 2010 tar Pelle ut 30 dagar till med föräldrapenning men då utges inte föräldrapenningtillägg eftersom ledigheten inte varit i en följd.

*Exempel 2:* Olle är barnskötare i Herrljunga kommun. Hans fru Anna arbetar som kassörska på ICA. Anna är föräldraledig i 1 år och får föräldrapenningtillägg från ICA affären. När Olle tar föräldraledigt på halvtid med föräldrapenning för att vara hemma med parets son för första

gången i fyra månader så utges föräldrapenningtillägg till honom med 10 % av lönebortfallet beräknat per kalenderdag under de första 90 kalenderdagarna . Detta oavsett om frun Anna fått föräldrapenningförmån från sin arbetsgivare eller ej. Observera att lönebortfallet i detta fall är på 50 % eftersom Olle tagit föräldraledigt på halvtid. Föräldrapenningtillägget utges för den tid och i den omfattning ledigheten omfattar, dock högst 90 kalenderdagar.

## **Arbetstider m.m. inom räddningstjänsten – Bilaga E till AB**

De förändringar som skett i rubricerade bestämmelser är justering av ersättningar. Det schabloniserade månadsbeloppet för obekvämt arbetstid liksom det s k "storhelgstillägget" har räknats upp med 11 % från 2008-07-01. Likaså har ersättningarna för "brandmän i reservstyrka" erhållit motsvarande uppräknings. En "återställare" har därutöver vidtagits avseende semesterdagstillägget. Det schabloniserade ob-tillägget har återinförts i underlaget för beräkning av semesterdagstillägget.

Under de senaste två åren har parterna i en gemensam arbetsgrupp diskuterat förändringar av bilaga E. Gruppen hade jobbat fram ett dokument om en "ny" bilaga E som av arbetsgivarsidan uppfattades som att det var stor enighet om. Vid avtalsförhandlingarna om nytt löneavtal och allmänna villkor yrkade dock Kommunal om ett bibehållande av det "gamla" bilaga E.

Det kan konstateras att med hänsyn till det behov av verksamhetsutveckling som landets räddningstjänster kräver, bl. a. vad gäller krav p.g.a. ny lagstiftning, nytt utbildningssystem, nytt krishanteringssystem och omvärldsförändringar, är nuvarande bilaga E inte något stöd. Fler och fler räddningstjänster kommer att ha behov av större flexibilitet i arbetstidsförläggning och schemaläggning. Regelsystemet enligt Allmänna bestämmelser (AB) blir det alternativ som finns att tillgå. Även om en övergång till detta kan möta motstånd från fackligt håll har arbetsgivaren enligt vår uppfattning möjlighet att fullt ut tillämpa Allmänna bestämmelser § 13.

## **Ackordsarbetande inom fastighetsrenhållningen – Bilaga G**

Bestämmelsen för ackordsarbetande inom fastighetsrenhållningen upphör fr.o.m. 2008-01-01. Huvudorsaken till detta är att ytterst få arbetsgivare använder avtalet. Sedan 1998 innehåller bestämmelsen en beräkningsmodell benämnd LLD som är en lista för beräkning av lön vid blandackord med både en fast och rörlig lönedel. Hos de arbetsgivare som tillämpar LLD ska lokala förhandlingar upptas om avlösning av nämnda bestämmelse. Dessa förhandlingar ska vara slutförda senast 2007-12-31. Om inte annat överenskommes fortsätter bilaga G att gälla som lokalt kollektivavtal.

## **Viss jourtjänstgörande personal – Bilaga J**

Särskilda bestämmelser för viss jourtjänstgörande personal, bilaga J till AB i lydelse från och med 2007-07-01 ersätter

- bilaga H, viss jourtjänstgörande personal, för kommunsektorn, samt
- bilaga 3, Specialbestämmelser för viss jourtjänstgörande personal anställda i landsting/region samt Privo-företag anslutna till Pacta.

Bilaga J gäller både för arbetstagare som är särskilt anställda för jourtjänstgöring nattetid och för all jourtjänstgöring inom handikappomsorgen för arbetstagare i verksamhet som riktar sig till personer med funktionshinder om inte lokala parter har överenskommit om annat. Tidigare benämning "omsorgen" är ändrat till "handikappomsorgen för arbetstagare i verksamhet som riktar sig till personer med funktionshinder". Med detta avses inte någon utökning av tillämpningsområdet utan det är ett förtydligande som är anpassat till den utveckling som skett på området. I detta inryms verksamheter med olika beslutsgrunder utifrån SoL och/eller LSS.

Arbetstagare som är särskilt anställda för jourtjänstgöring nattetid har skyldighet att under jourpasset svara för den omedelbara tillsynen av vårdtagarna. Vilket innebär att den omedelbara tillsynen till skillnad från akuta insatser även kan inrymma en tillfälligt inplanerad medicinering eller vändning, enligt tillämpning av bilaga 3.

Arbetstagare inom handikappomsorgen, i verksamhet som riktar sig till personer med funktionshinder, som tillämpar bilaga J för all jourtjänst-

göring har skyldighet att under jourpasset svara för akuta insatser för vårdtagarna. Det följer av tidigare tillämpning av bilaga H.

I båda fallen ovan ska arbetstagaren morgon och kväll biträda med förberedelse- och avslutningsarbeten avseende löpande göromål.

Den sammanlagda arbetstiden (inklusive jourtid) får under varje period av sju dagar uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader enligt arbetstidslagen ATL. Detta innebär dock att en enskild arbetsvecka fortfarande kan innehålla 52 timmar eller mer om ovanstående regel av högst 48 timmar i genomsnitt beaktas.

Gällande de avvikelsemöjligheter från ATL om dygns- och veckovila och som reglerats både i AB och i bilaga J, se redogörelsetext för ändringar i AB, § 13 Arbetstid.

Löneberäkning görs utifrån det tillämpliga heltidsmättet som gäller för just denna anställning, multiplicerat med den fasta kontanta lönen.

Ersättningsfrågan gällande OB-tillägg, jour och beredskapsersättning regleras såsom tidigare med halva beloppet av i AB angivna belopp.

De tre tidigare protokollsanteckningarna med bäring på bilaga H, samt bilaga 3, tas bort. I de Centrala och lokala protokollsanteckningar, bilaga 3 till HÖK under Anteckningar till AB anges de uppsägningstider m.m. som gäller för landstingssektorn och Privoföretagen anslutna till Pacta. För arbetstagare vars anställning reglerats enligt bilaga 3 till HÖK i lydelse 2007-06-30 och där uppsägningstid enligt AB § 33 mom. 1 gällt, ska denna uppsägningstid fortsatt gälla så länge anställningen består.

De centrala parterna är genom en central protokollsanteckning ense om att genomföra ett gemensamt arbete gällande bilaga J i syfte att se över arbetstidsbestämmelsen i bilagan och AB § 13. Inriktningen är att arbetet ska vara genomfört så snart som möjligt och senast den 31 december 2007.

## **Centrala och lokala protokollsanteckningar, bilaga 3**

### *Pensionsavgifter*

Protokollsanteckningen om pensionsavgifter kompletterar bestämmelserna om pensionsavgifter i pensionsavtalet KAP-KL (om KAP-KL; se vidare cirkulären 2006:91 och 2005:116). Till följd av de höjningar av

procentsatsen enligt KAP-KL som skett/sker under åren 2007 till 2010 för beräkning av pensionsavgifter för avgiftsbestämd ålderspension har, jämfört med protokollsanteckningens tidigare lydelse, skett en motsvarande reducering av angiven procentsats. Procentsatsen år 2007 för beräkning av pensionsavgifter framgår av cirkulär 2006:93. I kommande cirkulär, avseende procentsatser för beräkning av pensionsavgifter, redogörs för de procentsatser som gäller för år 2008, 2009 respektive 2010.

## **Centrala protokollsanteckningar, bilaga 4**

*Skiljenämnd*

Formaliaändring till Sveriges Kommuner och Landsting istället för tidigare Landstingsförbundet/Svenska Kommunförbundet.

## **Mall för tecknande av lokalt kollektivavtal – LOK 07, bilaga 6 och 6a**

LOK ska på sedvanligt sätt tecknas av landsting/region, kommun eller kommunalförbund med texten i bilaga 6 som mall. För övriga arbetsgivare, anslutna till Arbetsgivarförbundet Pacta tecknas LOK genom direktverkan från centrala avtalet enligt bilaga 6a.

## **Engångsbelopp bilaga 7**

För tiden 2007-04-01 – 2007-12-31 utges engångsbelopp, som utbetalas vid två tillfällen, med 1 800 kronor i juni och 3 600 kronor i december för heltidsanställd arbetstagare med fast kontant lön. Engångsbeloppet är just ett engångsbelopp och har således inte något med löneförändringar, lönerelaterade tillägg eller andra tillägg att göra.

Bestämmelsen avser medlemmar i Kommunal. Bestämmelsen ska förstås så att de arbetstagare som omfattas av Kommunals Huvudöverenskommelse får engångsbelopp. Detta gäller också oorganiserade arbetstagare som arbetar inom Kommunals område. Som en konsekvens av detta gäller bestämmelsen även arbetstagare som är medlemmar i organisation som inte är kollektivavtalslutande part, t.ex. SIF, HTF, och SAC. Medlemmar i fackliga organisationer som tecknar kollektivavtal med Sveriges Kommuner och Landsting eller Pacta omfattas däremot inte av

bestämmelsen eftersom de omfattas av det löneavtal som tecknats av den fackliga organisation de är medlemmar i.

Till arbetstagare som uppbär timlön utges 3,60 kronor för varje arbetad timme. Även vid ledighet med stöd av AB § 28 mom. 1 eller föräldraledighet med föräldrapenning utges 3,60 för varje sådan frånvarotimme under perioden. Vid utbetalningstillfället i juli utbetalas engångsbeloppet för perioden 1 april – 30 juni, vid utbetalningstillfället i januari 2008 utbetalas engångsbeloppet för perioden 1 juli-31 december. Ersättningen utges inte för tid som ersätts med övertidskompensation enligt AB § 20 mom. 2.

Engångsbelopp utges även för de arbetstagare som har lönesatts i 2007 års lönenivå såvida arbetsgivaren inte har träffat överenskommelse med Kommunal att dessa arbetstagare ska undantas från engångsbeloppet.

Engångsbeloppet utges i förhållande till anställningstid. Detta gäller oavsett när arbetstagaren anställs. För deltidsanställda och uppehållsanställda regleras summan i enlighet med löneavtalet § 2 punkt 10.

Engångsbeloppet reduceras vid all annan frånvaro än vad som anges i AB § 28 samt föräldraledighet med föräldrapenning, med föräldrapenning avses även tillfällig föräldrapenning. Reduceringen sker enligt AB § 17 mom. 3.