

Cirkulärnr: 2004:108
Diariernr SK: 2004/2732
Diariernr Lf: 1616/04
P-cirknr: 2004-2:25
Nyckelord: Huvudöverenskommelse, Vårdförbundet
Handläggare: Peter Hattendorff och Marianne Hörding
Avdelning: Arbetsgivarpolitiska avdelningen
Sektion/Enhet: Förhandlingsenheten
Datum: 2004-12-27
Mottagare: Kommunstyrelsen
Personalfrågor
Rubrik: Principöverenskommelse om Huvudöverenskommelse (PHÖ) med Vårdförbundet
Bilagor: Principöverenskommelse om Huvudöverenskommelse (PHÖ)

CIRKULÄR

Personalpolitik: 2004-2:25

Nyckelord: Huvudöverenskommelse,
Vårdförbundet

*Arbetsgivarpolitiska avdelningen
Förhandlingsenheten
Peter Hattendorff
Marianne Hörding*

2004-12-27

Kommunstyrelsen
Personalfrågor

Principöverenskommelse om Huvudöverenskommelse (PHÖ) med Vårdförbundet

Detta cirkulär innehåller rekommendation till beslut

Landstingsförbundet, Svenska Kommunförbundet och Arbetsgivarförbundet Pacta träffade den 17 december 2004 Principöverenskommelse om Huvudöverenskommelse (PHÖ) med OFR:s förbundsområde Hälso- och sjukvård jämte i förbundsområdet ingående organisationer, Vårdförbundet.

Principöverenskommelsen gäller intill dess den ersätts av kommande kollektivavtal Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor – 05, vilket innebär ett tillsvidareavtal fr.o.m. 2005-04-01. Avtalet kan sägas upp med ömsesidig uppsägningstid om fem kalendermånader och med verkan från den 1 april varje år.

En principöverenskommelse beskriver endast översiktligt ett visst innehåll och hur ett avtal kan komma att se ut, men fastslår även en del principiella punkter. Förhandlingar under fredsplikt om den närmare utformningen gällande såväl löneavtal som övriga bilagor till avtalet t.ex. Allmänna bestämmelser, kommer att fortsätta efter årsskiftet 2005. Därför är det naturligt att nedanstående redogörelse inte fullständigt kan klargöra tillämpningen i alla delar.

Tillsvidareavtal

Tillsvidareavtalet bygger på en stor samsyn mellan parterna vad gäller lönebildningen och förstärker utveckling av lönesättningen mot chef-medarbetare. Denna utveckling ställer nya och förändrade krav på framför allt den lokala nivån, såväl för arbetsgivare som arbetstagare och arbetstagarorganisation.

Löneavtal 05

Löneavtal 05 innehåller årliga löneöversyner fr.o.m. 1 april respektive år med garanterat utfall 2,0 %. Inga individgarantier finns i avtalet.

De centrala förhandlingarna har förts med inriktning mot att Landstingsförbundet och Svenska Kommunförbundet i början av 2007 bildar ett gemensamt förbund Sveriges Kommuner och Landsting. Därför är överenskommelsen speciell på så sätt att det innehåller **ett** gemensamt löneavtal för landsting/regioner, kommuner och Pactamedlemmar, med olika vägar för löneöversyn. I löneavtalet ska finnas en beskriven modell där lön sätts i dialog mellan chef-medarbetare och där utgångspunkten är nuvarande Löneavtal 00 mellan Svenska Kommunförbundet och Vårdförbundet. Möjlighet till förhandling ska också finnas och dessutom ska de lokala parterna kunna träffa överenskommelse om en egen löneöversynshantering (lokal förhandlingsordning).

De centrala parterna ska fortsätta diskussioner om Löneavtal 05 i syfte att stärka den beskrivna löneöversynsmodellen med dialog chef-medarbetare, med avseende på såväl den inledande överläggningen som den enskilda dialogen. Dessutom ska diskussionerna även omfatta en förändring av förhandlingsordningen för denna modell, på så sätt att möjligheten till återgång till förhandling ersätts med en avstämning mellan de lokala parterna. Denna avstämning blir då en viktig del i processen och innebär att parterna gemensamt ska kunna analysera löneöversynsarbetet och vid behov kunna åtgärda frågor rörande bl.a. hantering av löneöversynen.

Löneöversyn 2005

Genom träffande av principöverenskommelsen kan den lokala löneöversynen för 2005 inledas och genomföras enligt någon av de tre vägar som PHÖ anvisar, nämligen lönesättning chef-medarbetare, förhandling eller genom överenskommelse om lokal förhandlingsordning.

Överläggning

Antingen löneöversynen genomförs som lönesättning chef-medarbetare eller som förhandling, ska den inledas med en överläggning mellan parterna om arbetsgivarens planerade åtgärder vid varje löneöversyn. Vid överläggningen ska arbetsgivaren redovisa motiven för de planerade åtgärderna. Dessa ska grundas på arbetsgivarens lönepolitik. Därefter kan den part som vill, begära att löneöversynen ska genomföras som förhandling.

Lönesättning chef-medarbetare

Vad gäller lönesättning chef-medarbetare kan konstateras att en centralt beskriven sådan väg tidigare finns för kommuner och Pacta-medlemmar, det s.k. huvudspåret. En viktig förändring av denna modell är dock tillkomsten av en avstämning mellan parterna innan resultatet av löneöversynen anses fastställt och ingår i LOK.

Avstämningen ska ses som en garanti om kontakt mellan parterna innan resultatet av löneöversynen anses fastställt. Kontakten ger en möjlighet till frågor, till påpekanden, till påverkan och till en genomgång av själva löneöversynsprocessen, men det är ingen förhandling och ska därför inte resultera i en överenskommelse, d.v.s. det handlar inte om att överpröva förslag till enskildas löner. Däremot är det naturligtvis önskvärt att nå samsyn i så många delar som möjligt, som t.ex. hur resultatet stämmer i förhållande till den inledande överläggningen.

Avstämningen innebär samtidigt att möjligheten till förhandling tagits bort i de fall det föreslagna resultatet av löneöversynen i icke ringa grad misstämmer med överläggningen.

För landsting/regioner och de företag som tidigare följt Landstingsförbundets avtal är ovanstående en nyhet i avtalet. Vi är dock medvetna om att merparten har en lokal förhandlingsordning som alltså fortsätter att gälla, såvida man inte enas om annat.

En mera utförlig redogörelse för hela Löneavtalet måste anstå tills vi har ett textmässigt helt avtal. Vi hoppas att föreliggande redogörelse ändå ska vara tillräcklig för att löneprocessen inte ska avstanna.

Förhandling och lokal förhandlingsordning

Vad gäller förhandling och överenskommelse om lokal förhandlingsordning finns egentligen ingen förändring i den centrala beskrivningen jämfört med tidigare avtal. De lokalt överenskomna löneöversynsmodellerna fortsätter att gälla, såvida man inte lokalt ändrar dessa.

Garanterat utfall

Vårdförbundet har ett garanterat utfall om 2,0 % vid varje löneöversyn. De centrala parterna är överens om att garantin ska räknas på de arbetstagare som omfattas av löneöversynen, till skillnad mot tidigare då garantin räknades på arbetstagare två månader före förhandlingstidpunkten.

Bilaga angående ”Centrala parters syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning.”

De centrala parterna är också överens om att tillföra en bilaga med ovanstående rubrik till kommande Huvudöverenskommelse – 05. Bilagan ska ses som ett stöd för det lokala lönepolitiska arbetet och finns i flertalet av de sedan 2001 gällande avtalen med övriga arbetstagarorganisationer. I bilagan pekar parterna på några viktiga delar i lönebildningsprocessen och kommer att fortsätta diskussionerna om den närmare utformningen av bilagan efter års-

skiftet. Så här långt är parterna överens om de inledande styckena, vilka fokuserar på arbetsgivarens lönepolitik, lönestrukturen, lönekriterier och kopplingen mellan lönebildning och verksamhetens mål/utveckling och de ekonomiska förutsättningarna. Dessutom ska ett antal rubriker ingå i bilagan som t.ex. - Analys av löner, - Samtal och - Avstämning.

AkademikerAlliansen

Under hösten har samtal förts med AkademikerAlliansen inom ramen för deras tillsvidareavtal om motsvarande ändringar i Löneavtalet, som nu gjorts i PHÖ med Vårdförbundet. Vi är underhand överens med AkademikerAlliansen om att även för i Alliansen ingående organisationer tillämpa ovan beskrivna hantering beträffande löneöversynen 2005. Detta innebär några avvikelser enligt ovan jämfört med nu gällande Löneavtal 01. Därmed är det möjligt att med AkademikerAlliansen påbörja och genomföra Löneöversyn 2005 på samma sätt som med Vårdförbundet.

Rekommendation till beslut

Förhandlingsdelegationen rekommenderar kommunen besluta

att i anledning av träffad principöverenskommelse med OFR:s förbundsområde Hälso- och sjukvård jämte i förbundsområdet ingående organisationer – intill dess överenskommelse om det centrala avtalet Huvudöverenskommelse – 05 träffas – för tillämpning i kommunen fr.o.m. 2005-04-01, anta bestämmelserna enligt Principöverenskommelse om Huvudöverenskommelse (PHÖ).

SVENSKA KOMMUNFÖRBUNDET
Arbetsgivarpolitiska avdelningen
Förhandlingsenheten

Staffan Löwenborg

Peter Hattendorff

Bilagor

Principöverenskommelse om Huvudöverenskommelse (PHÖ)