

Redogörelsetext för nyheter och förändringar i ÖLA 13 med SEKO – Facket för Service och Kommunikation (SEKO)

Inledning

Den 28 maj 2013 enades Arbetsgivareförbundet Pacta och SEKO – Facket för Service och Kommunikation (SEKO) om en ny ÖLA 13, Överenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor. Denna redogörelse omfattar nyheter och förändringar i ÖLA 13 inklusive samtliga protokollsanteckningar men exklusive Allmänna bestämmelser, som behandlas i Cirkulär 13:14 och 13:18. (Samtliga cirkulär nås enkelt via förstasidan på www.skl.se).

Arbetsgivarförbundet Pacta tecknar ÖLA, förutom med SEKO, även med fackförbunden Fastighets och Transport. Sveriges Kommuner och Landsting är inte part i dessa avtal.

Pactas överenskommelser om lön och allmänna anställningsvillkor med Fastighetsanställdas Förbund överensstämmer i stort med övriga överenskommelser inom SKL och Pactas avtalsområde. Undantagen redogörs för nedan.

Allmänt

Löneavtalet med SEKO i ÖLA 13 sträcker sig över tre år och ger löneökningar på 2,2 procent år 2013, 2,3 procent år 2014, och 2,3 procent år 2015. Avtalet är inte uppsägningsbart och innehåller i övrigt inga större förändringar jämfört med tidigare löneavtal. SEKO har dock med stöd av ÖLA 13 fått en rättighet att lokalt begära att få omvandla maximalt 0,5 procent av löneökningstrymmet till arbetstidsåtgärder för vissa medlemmar.

Andra viktiga frågor som har diskuterats har varit löneökningnivån och särskilda ersättningar i Allmänna bestämmelser.

Förhandlingsprotokoll

§ 1 Innehåll

Innehåller i sedvanlig ordning en uppräkningslista av överenskommelsens alla delar. Allmänna bestämmelser (AB) gäller i sin lydelse från och med 2013-04-01 (se särskild redogörelsetext rörande AB, Cirkulär nr 13:14 samt 13:18).

§ 6 Giltighet och uppsägning

Giltighetstiden på hela Överenskommelsen är 37 månader, 2013-04-01–2016-04-30. Löneöversynen omfattar emellertid en period om 36 månader och gäller fr.o.m. 1 april respektive år. Uppsägningstider och förfaranden i övrigt är som föregående avtalsperiod.

Löneavtal, Bilaga 1

De grundläggande principerna för lönesättningen, § 1 i Löneavtalet, är förändrade från tidigare avtal.

§ 2 Löneöversyner

§ 2 punkten 1, Löneökningsutrymme uttryckt som "lägst"

I ÖLA 13, liksom i ÖLA 12, med SEKO finns uttrycket "lägst". 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 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 osv.

Enligt Löneavtalet träffas överenskommelse i löneöversynsförhandlingen genom att lokala parter enas om fördelningen av löneökningsutrymmet. Löneavtalet förutsätter inte att lokala parter först enas om storleken på det löneökningsutrymme som ska fördelas. Central förhandling enligt Löneavtalets § 5 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 inte uppnåtts.

2013–2015

Utrymmet utgörs lägst av procentsatserna nedan för respektive år. Utrymmet utgörs av summan av den fasta kontanta lönen för medlemmar i SEKO som vid löneöversynstillfället är tillsvidareanställda med månadslön.

2013 är utrymmet lägst 2,2 procent,

2014 är utrymmet lägst 2,3 procent,

2015 är utrymmet lägst 2,3 procent.

Notera även *Arbetstidsåtgärd* nedan under ”Centrala och lokala protokolls-
anteckningar, Anteckningar till Löneavtalet”.

§ 2 punkten 3, Löneöversynsdatum

Löneöversynen genomförs årligen och löneförändringar ska gälla från 1 april såvida man inte kommer överens om annat datum mellan lokala parter.

§ 2 punkten 6 och 7, Lägsta löner

Avtalets lägstalöner höjs med olika takt under avtalsperioden. Den högre nivån följer löneökningarna i övrigt medan den lägre nivån höjs motsvarande 80 procent av löneökningarna. Detta förväntas bidra till ökad sysselsättning för unga, oerfarna och utbildade inom området. Det ger också en ökad lönespridning där utbildning och erfarenhet lönar sig.

Notera också att det tidigare kravet på ett års sammanhängande anställning i yrket för den högre lägstlönen har bytts ut till ”ett års sammanlagd anställning i yrket hos arbetsgivaren”.

- Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som fyllt 19 år ska fr.o.m. 2013-04-01 uppgå till lägst 17 160 kronor och fr.o.m. 2014-04-01 uppgå till lägst 17 600 kronor fr.o.m. 2015-04-01 uppgå till lägst 18 080 kronor.
- Lön för arbetstagare med fast kontant lön i yrke där arbetsgivaren kräver och arbetstagaren har yrkesförberedande gymnasieutbildning samt ett års sammanlagd anställning i yrket hos arbetsgivaren efter genomgången utbildning ska fr.o.m. 2013-04-01 uppgå till lägst 18 970 kronor, fr.o.m. 2014-04-01 uppgå till lägst 19 520 kronor och fr.o.m. 2015-04-01 uppgå till lägst 20 120 kronor.

Timavlönade

Timavlönade saknar såsom i tidigare avtal reglering av lägstlönen. Även avseende lägstlöner är det samma principer som ska gälla för medarbetarna oberoende av löneform. Att lönesätta någon mindre förmånligt med hänvisning till avlöningsform är inte gångbart vare sig ur lönepolitiskt hänseende eller utifrån rådande diskrimineringslagstiftning.

Allmänna bestämmelser – AB, Bilaga 2

Ändringar i §§ 10, 13, 20, 21, 22, 23, 24, 27, 28, 29, 33 och 35 behandlas i särskilda cirkulär, nr 13:14 samt 13:18.

Med SEKO tecknas Bilaga S till AB.

Särskilda bestämmelser för energisektorn, Bilaga S

Särskilda bestämmelser till AB

Ändringar i punkten 3, Jour och beredskap (§ 22)

Punkten har tidigare utgjort ett tillägg till AB § 22 om jour och beredskap. I ÖLA 13 ersätter punkten däremot AB § 22 i sin helhet. Eftersom det införts divisor/procenttal för jour och beredskap i ABs bestämmelse innebär detta att lokala parter får anledning att se över tidigare tecknade lokala överenskommelser om beredskapstillägg eller beredskapsersättning.

Centrala och lokala protokollsanteckningar, Bilaga 3

I protokollsanteckningarna finns tillägg till och avvikelser från andra delar av kollektivavtalet. I de centrala och lokala protokollsanteckningarna behandlas bl.a. annan åtgärd än lön, arbetstider och sjuklön.

Anteckningar till Löneavtalet

Ny punkt 2, Arbetstidsåtgärd

Från och med den 1 april 2014 finns en rättighet för SEKO att utnyttja en del av utrymmet till arbetstidsåtgärder. Avsikten är inte att utöka den lediga tiden hos de arbetsgivare som sedan tidigare har lokala eller individuella överenskommelser om längre semester eller annan arbetsförkortning.

Om den lokala arbetstagarparten begär det så ska maximalt 0,5 procent av periodens löneutrymme omvandlas till ledig tid, maximalt 9 timmar per berörd arbetstagarpart och år. Denna möjlighet omfattar endast anställda som har 25 dagars semester och inte har någon arbetstidsförkortning i övrigt.

Hur arbetstidsåtgärden utformas är upp till lokala parter att komma överens om. Omvandlingen av löneökningsutrymme till arbetstid innebär att kollektivet avstår maximalt 0,5 procent av löneökningsutrymmet som istället används till arbetstidsförkortning. Det är således tänkt som ett rent byte – löneökning mot ledig tid – och ökar inte löneutrymmet.

Exempel

Sara har 25 semesterdagar och ingen arbetstidsförkortning. Arbets- tagarorganisationen på hennes arbetsplats har därför begärt att få omvandla del av löneökningstrymmet i samband med löneöver- synen 2014. Det löneökningstrymme som Sara bidrar med till det totala utrymmet är 2,3 procent av hennes lön på 24 200 kronor,

*dvs. 24 200 kronor * 0,023=557 kr/månad.*

Detta utrymme minskas med ett värde på 0,5 procent av månads- lönen

*dvs. 24 200 kronor * 0,005=121 kr/månad.*

Det utrymme som Sara bidrar med till det totala utrymmet hos arbetsgivaren är därför 557-121 kr = 436 kr/månad.

Detta ger Sara en möjlighet att t.ex. vara ledig i 9 timmar per år.

Eftersom rättigheten till denna arbetstidsåtgärd endast gäller för de arbetstagare som har 25 dagars semester och ingen annan arbetstidsförkortning, ska den lediga tiden omvandlas tillbaka till löneökningstrymme när arbetstagaren får fler semesterdagar eller annan arbetstidsförkortning. Värdet av arbetstidsåtgärden återförs sålunda till utrymmet det år återväxlingen sker, och fördelningen av denna görs i samband med det aktuella årets löneöversynsförhandlingar. Beräkningen görs då på samma sätt som i exemplet ovan, men utifrån arbetstagarens aktuella månadslön vid tillfället.

Anteckningar till AB

Tidigare punkten 5 utgår, Särskilda ersättningar 2012

Punkten härrör särskilda ersättningar 2012 och utgår av naturliga skäl.

Centrala protokollsanteckningar, Bilaga 4

Anteckningar till Löneavtal

Tidigare punkt 3 utgår, Partsgemensamt arbete

Parterna har avslutat den tidigare arbetsgruppen som utrett de regler som gäller i utstationeringslagen, kommunallagen, aktiebolagslagen och lagen om offentlig upphandling.

Ny punkt 3, Partsgemensamt arbete

Centrala parter är överens om vikten av lokalt partsgemensamt arbete kring individuell och differentierad lön. Detta för att diskutera de tydliga och kända riktlinjer som är en förutsättning för att lönesättningen ska kunna skapa ett positivt samband mellan medarbetarens lön, motivation och resultat.

Tidigare punkt 4 utgår, Partsgemensamt arbete

Övriga anteckningar

Punkten 1, Ändringar i lagstiftning

En ny bestämmelse ersätter den tidigare protokollsanteckningen Ändringar i lagstiftning för att förtydliga att endera part kan påkalla förhandling om ändringar i AB när som helst under avtalsperioden.

Punkten 2, Omställningsavtal och uppsägningstider

Punkten upphörde gälla per 2012-12-31 och utgår därför.

Ny punkt 3, Löneöversyn 2016

Avtalsperioden löper på 37 månader medan löneökningarna gäller för en period på 36 månader. Parterna har därför tydliggjort att 1 april gäller som datum för löneöversyn även 2016.

Centrala parter syn på förutsättningarna för en väl fungerande individuell lönesättning, Bilaga 5

Inga ändringar.

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 13, Bilaga 6 och 6 a

Bilagorna är uppdaterade men annars ingen ändring i hanteringen. Centrala parter är överens om lokala parter ska teckna LOK 13 med åtminstone angivet innehåll.