

Redogörelse för Interimistisk Överenskommelse om lön – IntÖ 01 – ingående i kommande kollektivavtal ÖLA 01 med AkademikerAlliansen

Förhandlingsprotokoll – IntÖ 01

Till skillnad från tidigare avtal är nu utöver Svenska Kommunförbundet och Landstingsförbundet även Arbetsgivarförbundet för kommunalförbund och kommunala företag – KFF med som en självständig part i avtalet.

KFF företräder kommunalförbund, bolag, ekonomiska föreningar, ideella föreningar och stiftelser som tillämpar anställningsvillkor som i allt väsentligt överensstämmer med dem som gäller inom kommun- eller landstingssektorn.

Genom den interimistiska överenskommelsen har träffats överenskommelse om fredsplikt och giltighetstid för kommande ÖLA 01 som gäller tillsvidare med en första uppsägningsmöjlighet per 2005-03-31. Därefter är det uppsägningsbart med fem månaders uppsägningstid och med verkan från 1 april varje år.

Detta är det första tillsvidareavtalet ÖLA på vår sektor. Det är dessutom unikt på så sätt att det inte innehåller några definierade löneökningnivåer i Löneavtalet. En ny situation som ger alla möjligheter för varje kommun att få genomslag för sin egen lönepolitik.

Den interimistiska överenskommelsen kommer att avlösas av och ingå i kommande ÖLA 01 med AkademikerAlliansen när förhandlingarna om AB, PFA och arbetsmiljö/samverkansfrågor är avslutade. Därmed kan även bilagenumreringen komma att förändras.

Observera att Landstingsförbundet i den nu tecknade interimistiska överenskommelsen har egna bilagor 1, 2 och 3.

Löneavtal 01, bilaga 1 till IntÖ 01

Det nu träffade Löneavtalet med AkademikerAlliansen är till sin grundmodell identisk med redan träffade överenskommelser med Vårdförbundet, Lärarnas Samverkansråd och Sveriges Läkarförbund. Därför överensstämmer även redogörelserna i stort. Dock finns vissa specifika drag, t.ex. vad avser nivåer och därmed sammanhängande förhandlingsordningsfrågor.

Det nya Löneavtalet innebär en kursändring i förhållandet arbetsgivare – arbetstagarorganisation. Fokus läggs nu mera på förhållandet chef – medarbetare.

Det nya Löneavtalet innebär även en tydliggjord syn på vad som ska ge lön. Tyngdpunkten ligger nu på krav på ökad tydlighet i lönepolitiska frågor från arbetsgivarens sida.

Framgång i det arbetet förutsätter dock en bred dialog med och delaktighet från såväl medarbetare som arbetstagarorganisationer. Till stöd för det lokala arbetet med det nya Löneavtalet finns en skrift "Individuell lönesättning – en process" där vi utvecklar vår syn på bakgrunden till den träffade överenskommelsen om Löneavtal och även vår syn på de förutsättningar som behöver finnas lokalt för att arbetet med det nya Löneavtalet ska bli framgångsrikt. Skriften är inget färdigt koncept som går att följa från början till slut men visar på ett antal åtgärder som vi tror är bra när kommunen överväger att gå in på det som vi kallar huvudspåret i det nya Löneavtalet.

Grund för lönesättningen (§ 1)

Paragrafen är helt nyskriven och innebär en tydligare syn på vad som fordras för ett framgångsrikt arbete med lönebildning och lönesättning.

I det lokala lönebildningsarbetet gör arbetsgivaren lönepolitiska bedömningar av vilka löneåtgärder som behöver vidtas utifrån verksamhetens resultat, behovet av att kunna behålla och rekrytera goda medarbetare och kommunens ekonomiska förutsättningar.

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 arbetstagarerna 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. Det är därför viktigt att lönen är individuell och differentierad och avspeglar hur väl uppsatta mål nås. Detta förutsätter att verksamhetsmålen är diskuterade i organisationen och bland medarbetarna. Det måste vara tydligt för alla vad som ska åstadkommas.

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 arbetstagarerna. 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.

Löneavtal 01 lägger ett ökat ansvar på chefer på alla nivåer. Chefernas förmåga att kommunicera såväl verksamhetsmål som uppnådda resultat med medarbetarna har avgörande betydelse för arbetet med individuell lönesättning. Paragrafens sista stycke lyfter fram chefernas stora betydelse för att sätta mål nås och att uppföljning av resultat sker. Därför är det av stor

betydelse att chefernas lön verkligen avspeglar de resultat som vederbörande uppnår.

Överläggning inför löneöversyn (§ 2 punkt 1)

Överläggningar ska genomföras med arbetstagarorganisationerna inför varje löneöversyn. I dessa överläggningar redovisar arbetsgivaren de ställningstaganden som ligger till grund för planerade åtgärder i kommande löneöversyn. I redovisningen inryms motiv till varför olika bedömningar görs samt hur underlaget till dessa bedömningar arbetats fram. Konstruktionen uppvisar stora likheter med bakgrunden till och hanteringen av det s.k. verksamhetsutrymmet i tidigare överenskommelser.

Denna överläggning är själva kärnan i Löneavtal 01. Det är angeläget att lokala parter finner samarbetsformer för ett aktivt arbete med lönepolitiska frågor. Om arbetsgivaren gör arbetstagarorganisationerna delaktiga i diskussioner om analys och bedömningar ökar möjligheten att nå samförstånd om vad som ska åstadkommas i löneöversynen.

I avtalet finns inte krav på att arbetsgivaren kallar samtliga arbetstagarorganisationer till överläggning vid samma tillfälle. Inte heller finns någon organisatorisk nivå angiven. Dock framstår det som naturligt att en överläggning tar upp kommunövergripande analys och åtgärder som har sin grund i prioriteringar mellan olika verksamheter. Beroende på storlek och organisation kan det då även vara ändamålsenligt att föra diskussioner inom respektive verksamhet.

För att uppnå avsedd kvalitet på överläggningen fordras förberedelser från framför allt arbetsgivar sidan. En tydlig och tydligt beskriven arbetsgivarpolitik är av avgörande betydelse för tilltron till arbetsgivarens planerade åtgärder samt för tilltron till att dessa får genomslag i de förslag till ny lön som arbetsgivaren senare ska lämna.

Målet med överläggningen är att arbetsgivarens förslag görs förstaeligt för de fackliga organisationerna för att därigenom skapa acceptans för arbetsgivarens planerade åtgärder. Att förstå hur arbetsgivaren tänker och att det är förutsägbart hur arbetsgivaren tänker agera lönemässigt över tid är helt avgörande för att ha tilltro till arbetsgivaren som lönesättare. När arbetsgivarens syn på lönebildning och lönesättningen är känd ger det även arbetstagarna möjlighet att på stabilare grund göra prognos om sina egna framtida arbetsvillkor hos arbetsgivaren.

Ett exempel på en fråga som det är naturligt att belysa vid överläggningen är arbetsgivarens syn på lönestrukturfrågorna, d.v.s. önskade lönerelationer mellan grupper såväl som lönespridningen inom en grupp. Det kan också vara aktuellt att belysa lönefrågor mot bakgrund av lagstiftning rörande diskriminering.

Inför löneöversynen är det angeläget att arbetsgivaren genomför en analys av vilka behov av löneökningar som finns med avseende på arbetstagarnas bidrag till verksamhetsförbättringar, behov av nyrekrytering, möjlighet att behålla personal o.s.v. Med utgångspunkt från resultatet av denna analys och

innehållet i Löneavtalets § 1 görs en samlad lönepolitisk bedömning i kommunen. Att ta beslut om eller fastslå ett utfall utan att ha gjort en seriös prövning enligt ovan är alltså inte förenligt med kollektivavtalets intentioner.

Det är väsentligt för den fortsatta hanteringen att överläggningsresultatet, d.v.s. egentligen det som arbetsgivaren sagt på olika sätt kommer att hända i kommande löneöversyn/-er på något lämpligt sätt dokumenteras. Observera dock att detta dokument aldrig ska ha form av kollektivavtal (§ 2 punkt 1 anm 1).

Vägval

Senast efter överläggningen måste den lokala part som vill göra bruk av undantagsregeln göra klart detta för motparten. D.v.s. att genomföra löneöversynen som traditionell förhandling (§ 2 punkt 1 anm 2) i stället för att använda huvudregeln. Denna anmärkning är så utformad att såväl arbetsgivare som arbetstagarorganisation kan begära att få genomföra löneöversynen som förhandling. Anmärkningen har tillkommit för att ge de arbetsgivare som inte känner sig mogna att genomföra löneöversynen enligt huvudspåret möjlighet att under en tid arbeta aktivt med de lönepolitiska frågorna så att Löneavtalets huvudinriktning – arbetsgivaren som lönesättare – kan fullföljas i kommande löneöversyner.

För arbetstagarorganisationen fyller anmärkningen en viktig funktion genom att den ger organisationen möjlighet att begära förhandling i de fall det ännu inte finns ett tillräckligt stort förtroende för arbetsgivarens förmåga att hantera lönesättningen ensidigt.

Det är väsentligt för fortsättningen – inte minst ur förhandlingsordningssynpunkt – att parterna är klara över vilken väg som väljs.

Löneöversyn enligt "huvudspåret" (§ 2 punkt 2)

Löneöversyn sker genom att arbetsgivaren gör fördelning på individnivå och meddelar sitt förslag till ny lön till berörda arbetstagare. Som grund för förslaget ska beaktas Löneavtalets paragraf om grundläggande principer för lönesättning, resultatet av de överläggningar som genomförts samt naturligtvis arbetsgivarens egna lönepolitik. I punkten poängteras även vikten av en ökad lönespridnings betydelse för goda resultat samt vikten av väl kända kriterier.

En god lönespridning är väsentlig framför allt genom att den är ett uttryck för medarbetarens möjlighet att få en löneutveckling över tid. I punkten talas om en ökad lönespridning, det är dock viktigt att konstatera att det inte är självklart att lönespridningen alltid ökar vid en löneöversyn. I en kommun består en grupp arbetstagare ofta av så få individer att det inte är lämpligt att diskutera lönespridning utifrån ett matematiskt beräkningssätt.

Lönespridning mäts på en grupp arbetstagare, vilket innebär att en förändrad sammansättning av gruppen får betydelse för lönespridningen. T.ex. innebär en stor pensionsavgång vid en viss tidpunkt inom en grupp i allmänhet att lönespridningen minskar. Det är mot den bakgrunden som texten i § 6 punkt

2 anm ”avses lönespridningen i hela kommunen” ska ses, där ”hela kommunen” syftar på AkademikerAlliansens samtliga medlemmar.

Skrivningen om väl kända kriterier syftar till att understryka vikten av att grunderna för den individuella lönesättningen är kända. Detta är mycket väsentligt för att skapa förtroende för att lönesättningen sker på ett konsekvent sätt snarare än på oklara grunder. Konsekvent hanterande ökar också möjligheterna för arbetsgivaren att visa att lönesättningen inte har diskriminerande inslag. Ett av syftena med individuell lönesättning är att ge medarbetarna möjlighet att via förbättrade resultat få löneutveckling. För att detta ska vara möjligt måste kriterierna vara väl kända.

I avtalstexten finns ingen formföreskrift för hur arbetsgivaren ska lämna förslag till ny lön till berörda arbetstagare. Av praktiska skäl och tydlighetsskäl bör arbetsgivaren ta fram en lokal hanteringsordning både för sättet att informera berörda arbetstagare om ny lön och för vem som då företräder arbetsgivaren. Ur Löneavtalets synpunkt är det angeläget att det finns koppling mellan vem som arbetstagaren har dialogen med om sin prestation och vem som meddelar arbetstagaren om arbetsgivarens förslag till ny lön.

Resultat av löneöversyn (§ 2 punkt 3)

Arbetsgivaren ska meddela sitt förslag till ny lön till respektive arbetstagarorganisation. Inte heller här finns några formföreskrifter i avtalstexten. Dock är det väsentligt att arbetsgivaren i en lokal hanteringsordning beskriver när förslaget ska anses överlämnat till arbetstagarorganisationen, annars blir det svårt att veta när tidsfrister löper ut.

Om arbetstagarorganisationen inte påkallar förhandling senast två veckor (§ 6 punkt 1) från det att arbetsgivaren meddelat sitt förslag till ny lön – eller den tid man lokalt kommit överens om (§ 6 punkt 1 anm 2) – anses arbetsgivarens förslag fastställt. De fastställda lönerna ingår genom en anmärkning (§ 2 punkt 3 anm 2) i det lokala kollektivavtalet om lön och allmänna anställningsvillkor – LOK 01. Inget särskilt dokument behövs således i denna fråga, och heller inga namnunderskrifter. Däremot ska det naturligtvis finnas ett arbetsgivarbeslut om lön i enlighet med den delegationsordning som kommunen tillämpar.

Om vad kan arbetstagarorganisationen påkalla förhandling när parterna har följt ”huvudspåret”? (§ 6 punkt 1)

Arbetstagarorganisationen har rätt att påkalla förhandling om arbetsgivarens förslag till ny lön om det föreligger skillnader i omfattning och innebörd mellan överläggningen och arbetsgivarens förslag till ny lön.

Om det endast föreligger mindre skillnader i omfattning och innebörd har arbetstagarorganisationen inte rätt till förhandling.

Vad blir följden av denna påkallade förhandling?

Att gå in i denna förhandling innebär att arbetsgivaren accepterar att det finns skillnader i omfattning och innebörd. Därmed övergår förhandlingen i en traditionell förhandling enligt § 2 punkt 1 anm 2.

Avsikten är att förhandling ska kunna påkallas om det är uppenbart att arbetsgivarens förslag till ny lön inte avspeglar vad som säs i överläggningen. Detta kan normalt inte avse enstaka arbetstagare. Att arbetsgivaren säger sig satsa på en viss grupp av arbetstagare kan aldrig i ett individuellt lönesystem med nödvändighet innebära att samtliga i den gruppen omfattas. Avsikten är inte att arbetstagarorganisationen ska kunna påkalla förhandling därför att "en medlem inte är nöjd".

Om lokala parter inte är överens om huruvida det är en skillnad eller inte får hanteras på gängse sätt som en prövning av kollektivavtalets innebörd.

Nedan följer exempel på vad en diskussion som ev. kan leda till förhandling enligt denna punkt kan avse.

Exempel 1. Arbetstagarorganisationen påstår att arbetsgivaren inte prioriterat en speciell grupp vid löneöversynen, vilket arbetsgivaren vid överläggningen sagt vara avsikten. Efter genomgång av utfallet för denna grupp befinns att dessa som grupp fått ett bättre utfall än andra grupper. Den av arbetstagarorganisationen påkallade förhandlingen avvisas med motivering att det inte finns skillnader mellan överläggning och arbetsgivarens förslag till ny lön. Ett alternativ är att arbetstagarorganisationen återtar sin förhandlingsframställan.

Exempel 2. Arbetsgivaren har vid överläggningen redovisat sin avsikt att i löneöversynen arbeta för en ökad lönespridning för en speciell grupp. Efter löneöversynen är lönespridningen för gruppen lika stor som den var före. Arbetstagarorganisationen påkallar förhandling. Eftersom arbetsgivaren inser att det finns skillnader mellan överläggningen och arbetsgivarens förslag till ny lön accepteras förhandlingsframställan och löneöversynen genomförs som traditionell förhandling.

Exempel 3. Arbetsgivaren har vid överläggning konstaterat att en viss typ av personal särskilt behöver uppmärksammas. Arbetstagarorganisationen ser att arbetsgivarens förslag till ny lön inte har uppmärksammat denna personal på alla berörda förvaltningar och påkallar förhandling. Arbetsgivaren anser att detta är en mindre skillnad i omfattning som inte är möjlig att ta upp förhandling om. Så småningom visar det sig att parterna inte kan nå varandra i den frågan. Då finns två vägar. Antingen gå till central förhandling och i förlängningen AD om kollektivavtalets innebörd (skillnadsfrågan). Eller träffa överenskommelse om att genomföra löneöversynen som traditionell förhandling. Se även nästa stycke.

Vad finns för reservutgångar om inte det s.k. huvudspåret fungerar?

Det finns två lägen att gå ifrån/aldrig gå i huvudspåret vid varje löneöversyn.

- Part kan begära att löneöversynen genomförs som traditionell förhandling direkt i samband med eller efter överläggningen (§ 2 punkt 1 anm 2)
- Parterna kan, efter det att arbetsgivaren delgett arbetstagarorganisationen förslagen till ny lön, träffa överenskommelse om att genomföra löneöversynen som traditionell förhandling (§ 2 punkt 3 anm 1)

Det andra alternativet kan ses som en väg ut ur en situation där parterna inte kan/vill reda i frågan om huruvida det föreligger skillnader i omfattning eller innebörd. Dock torde detta naturligen bli ett undantagsfall, bl.a. eftersom arbetsgivaren i detta läge meddelat berörda arbetstagare sina förslag till ny lön.

Förhandlingsordning för löneöversyn genomförd som traditionell förhandling

Om den lokala förhandlingen (enligt § 2 punkt 1 anm 2 eller via § 2 punkt 3 anm 1) slutar i oenighet kan central part påkalla central förhandling enligt § 6 punkt 2 om fördelning av löneökningar men inte om nivån på utfallet av respektive löneöversyn. Här kan konstateras att vid den förhandlingen kommer centrala parter att lägga stor vikt vid bilagan som uttrycker ”Centrala parternas syn på förutsättningar för en god individuell lönesättning”.

De centrala parterna är därvid överens om följande:

”En eventuell omfördelning av det av kommunen föreslagna löneöversynsresultatet kan inte leda till ett resultat som strider mot kommunens uttalade lönepolitik. Likaså är en av de lokala parterna diskuterad nivå på intet sätt säkrad i den centrala förhandlingen. Den centrala förhandlingen kan ur den synpunkten innebära ett lägre utfall, som teoretiskt fall inget utfall alls eftersom det centrala avtalet inte innehåller någon siffra.”

Enas inte de centrala parterna ska frågan bindande avgöras av en särskild skiljenämnd (§ 6 punkt 3).

Löneöversynstidpunkt

Löneöversyn varje år gäller fr.o.m. 1 april såvida inte annat överenskommes lokalt (§ 2 punkt 4).

För löneöversynerna såväl enligt ”huvudspåret” som den traditionella förhandlingsvägen finns inga i centrala avtalet definierade siffror, vilket innebär att det lokala lönepolitiska arbetet får fullt genomslag. Detta är det första helt ”sifferlösa” avtalet på vår sektor och det ger naturligtvis alla möjligheter till egna överväganden men lägger också ett stort ansvar på den lokala arbetsgivaren i lönebildningsfrågor. Bestämmelsen innebär att det är en rent lokal fråga hur stort utfallet blir respektive år. Betydelsen av att

arbetsgivaren i det lokala lönebildningsarbetet gör lönepolitiska bedömningar kan därför inte nog betonas. Exempel på sådana bedömningar är t.ex. vilka löneåtgärder som behöver vidtas såväl utifrån verksamhetens resultat som utifrån behovet av att kunna behålla och rekrytera goda medarbetare.

Övriga förhandlingar m.m. (§ 3)

Texten om att förhandlingar om lön kan upptas då part så begär kvarstår. Likaså att överenskommelse får träffas med enskild.

Förhandlingar enligt denna paragraf kan dock endast föras som lokala förhandlingar. Vad som kan föras centralt framgår av § 6 Förhandlingsordning.

Fredsplikt (§ 4)

Ingen ändring i innehållet jämfört med Löneavtal 98.

Klassificering (§ 5)

Ingen ändring i innehållet jämfört med Löneavtal 98.

Vissa Centrala och lokala protokollsanteckningar, bilaga 2 till IntÖ 01

Proportionering av belopp

Här återfinns nu punkten om proportionering av överenskomna belopp i centralt eller lokalt kollektivavtal. Texten har ingen annan innebörd än vad som reglerades i Löneavtal 98 § 8 Löneberäkning för deltids- och uppehållsanställda.

Vissa Centrala protokollsanteckningar, bilaga 3 till IntÖ 01

Skiljenämnd

Beskrivningen av skiljenämndens sammansättning och kostnadsfördelning har flyttats från Löneavtalet. Ingen ändring i sak.

Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning, bilaga 4 till IntÖ 01

I yrkandena från AkademikerAlliansen inför avtalsrörelsen konstaterade de bl.a.

”Ett antal kommuner och landsting har år efter år hållit sina löneökningar kring den lägsta möjliga nivå som avtalen medger, utan enligt löneavtalet godtagbara skäl. För att komma tillrätta med dessa arbetsgivare behöver avtalet förändras”

Centrala parter konstaterade så småningom att ett sätt att hantera det som AkademikerAlliansen såg som ett problem var att centrala parter skulle ge sin gemensamma syn på vilka överväganden som kunde vara lämpliga inför löneöversyn i ett allt friare system med individuell lönesättning och där arbetsgivaren tar hela ansvaret för löneökningarnas storlek.

Den bilaga som nu finns med AkademikerAlliansen ska ses som en mer konkret beskrivning av vad centrala parter anser vara goda och ändamålsenliga inslag vid en fungerande individuell lönesättning. Den kan användas som inspirationskälla eller rent av checklista.

Bilagan är central vilket innebär att den inte kommer att ingå i LOK:en och därmed inte tvistbar på lokal nivå.