

Principöverenskommelse om Huvudöverens- kommelse (PHÖ) att ersättas av kommande kol- lektivavtal Huvudöverenskommelse – 05

Parter

Landstingsförbundet, Svenska Kommunförbundet och Arbetsgivarförbundet Pacta å ena sidan, samt

OFRs förbundsområde Hälsa- och sjukvård jämte i förbundsområdet ingående organisationer å den andra.

§ 1

Parterna träffar denna Principöverenskommelse om Huvudöverenskommelse (PHÖ) att ersättas av kommande kollektivavtal Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor – 05.

§ 2

Detta första tillsvidareavtal som tecknas med OFR:s förbundsområde Hälsa- och sjukvård, Vårdförbundet, bygger på en stor samsyn mellan parterna vad gäller lönebildningen. De centrala parternas roll är därvid att på olika sätt stödja de lokala parterna i utvecklingen av lönebildningen t.ex. genom rådgivning och deltagande i utbildnings- och utvecklingsinsatser. Vidare bygger avtalet på den grundläggande tanken att eventuella problem som uppstår löses i samverkan mellan parterna allteftersom fråga uppkommer. Detta ska genomsyra såväl central som lokal nivå.

Arbetet med den lokala lönebildningen är en ständigt pågående process hos varje arbetsgivare. De centrala parternas avsikt är att detta tillsvidareavtal ska ge än bättre möjligheter att med kontinuitet arbeta med de lönepolitiska frågorna.

Detta tillsvidareavtal förstärker utveckling av lönesättningen mot chef - medarbetarnivån. Därvid konstaterar de centrala parterna att denna utveckling ställer nya och förändrade krav på framför allt den lokala nivån såväl för arbetsgivare som arbetstagare och arbetstagarorganisation.

§ 3 Innehåll m.m.

Till principöverenskommelsen hör

1. Löneavtal 05, med grund i Löneavtal 00 mellan parterna, med olika vägar för löneöversyn. En i löneavtalet beskriven löneöversynsmodell, där lön sätts i dialog mellan chef - medarbetare ska ha utgångspunkt i Löneavtal 00 mellan Svenska Kommunförbundet och OFR:s förbundsområde Hälso- och sjukvård, Vårdförbundet. Möjlighet till förhandling ska finnas. De lokala parterna ska kunna träffa överenskommelse om annan löneöversynshantering.
2. Parterna ska fortsätta diskussioner om Löneavtal 05 med inriktning mot och i syfte att stärka och förtydliga såväl den inledande överläggningen som den enskilda dialogen chef - medarbetare. Diskussionerna ska även omfatta utformningen av förhandlingsordningen med inriktning mot att modellen avslutas med en avstämning mellan de lokala parterna. Denna avstämning är en viktig del i processen och innebär att parterna gemensamt ska analysera löneöversynsarbetet och vid behov kunna åtgärda frågor rörande bl.a. hantering av löneöversynen.
3. Löneavtal 05 innehållande årliga löneöversyner med garanterat utfall 2,0 %. Löneöversyn ska gälla fr.o.m. 1 april respektive år, såvida inte annat överenskommes.
4. Bilaga till Huvudöverenskommelse - 05 "Centrala parters syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning" med översiktligt innehåll enligt följande:
 - a) Parterna är överens om följande inledning.

Löneavtal 05 utgår från en lönesättning som är individuell och differentierad. En förutsättning för att en sådan lönesättning ska kunna fungera väl är att arbetsgivaren arbetat fram grundläggande och långsiktiga lönepolitiska riktlinjer för lönesättningen. Dessa riktlinjer måste vara

kända och diskuterade med medarbetarna i organisationen för att bidra till det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat.

Lönepolitiken visar arbetsgivarens värderingar och varje arbetsplats måste diskutera vad lönepolitiken innebär för den egna verksamheten. Lönestrukturen ska stimulera till kompetensutveckling för att individen under hela yrkeslivet ska kunna bidra till verksamhetens utveckling. Det är i detta sammanhang naturligt att också uppmärksamma arbetstagare som är frånvarande p.g.a. sjuk- eller föräldraledighet.

Lönekritierier för lönesättning ska tydligt visa hur arbetsinsatserna värderas och måste därför utgå från verksamhetens uppdrag och mål.

Lönebildningen och löneökningsbehovet ska kopplas till arbetsgivarens arbete med verksamhetsmål och verksamhetsutveckling, prioriteringar och ekonomiska förutsättningar och vara en integrerad del av samverkanssystemet mellan parterna. Olika arbetsgivare har p.g.a. skillnader i storlek och organisation olika förutsättningar för lönebildningsprocessens utformning.

b) Parterna är vidare överens om att följande rubriker ingår. Den närmare utformningen sker fortsättningsvis, varvid såväl ordningsföljd som antal rubriker och deras namn kan bli föremål för diskussion.

- Tidplan för löneöversynsarbetet

- Utfall vid löneöversyn

- Löneutveckling för äldre arbetstagare

- Analys av löner.

Här ingår ett konstaterande av analysen som integrerad del i lönebildningsprocessen.

- Samtal.

Här ingår ett konstaterande av vikten av att kunna identifiera det tillfälle där arbetsgivaren för den dialog om lön och andra villkor, som mynnar ut i förslag om ny lön till individen.

- Avstämning.

Här ingår ett konstaterande av avstämningens viktiga roll som ett sätt att nå samsyn mellan parter avseende överläggning gentemot resultat av

löneöversyn t.ex. gällande diskrimineringsfrågor samt som ett sätt att stämma av löneöversynsprocessen.

5. Under 2005 ska inledas översyn av de mellan Landstingsförbundet respektive Svenska Kommunförbundet och Vårdförbundet tidigare framtagna dokument avseende verksamhetsutveckling.

§ 4 Giltighetstider och fredsplikt

Såvida inte särskilt anges, gäller föreliggande Principöverenskommelse om Huvudöverenskommelse (PHÖ) intill dess att den ersätts av Huvudöverenskommelse – 05.

Parterna är ense om att den lokala löneöversynen för 2005 kan genomföras i och med träffande av Principöverenskommelsen (PHÖ).

Förhandlingar om i Huvudöverenskommelse – 05 ingående delar ska föras under fredsplikt.

Mellan parterna pågår för närvarande även förhandlingar om andra avtal såsom PFA och Omställningsavtal. Dessutom finns andra faktorer som kan påverka arbetsgivarnas kostnader, t.ex. försäkringar och lagstiftning.

Sammantaget förutsätts ovanstående innebära att de totala kostnadsökningarna är förenliga med de kommun/landstings- och samhällsekonomiska ramarna.

Parterna är vidare överens om att genom principöverenskommelsen har träffats överenskommelse om giltighetstid och uppsägning av Huvudöverenskommelse – 05 enligt följande:

Såvida inte särskilt anges, gäller Huvudöverenskommelse – 05 fr.o.m. 2005-04-01 och tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av fem kalendermånader. Avtalet kan enbart sägas upp med verkan från 1 april varje år. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.

§ 5 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

Peter Hattendorff

Justeras

För **Landstingsförbundet**

Åke Hillman

För **Svenska Kommunförbundet**

Åke Hillman

För **Arbetsgivarförbundet Pacta**

Åke Hillman

För **OFRs förbundsområde Hälsa- och sjukvård jämte i förbundsområdet ingående organisationer**

Vårdförbundet

Eva Fernvall Markstedt