

Redogörelsetext till Huvudöverenskommelse 05 – HÖK 05 – med OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet (SKTF, SSR, Ledarna)

Alla förhandlingar om i Huvudöverenskommelse 05 ingående delar är ännu inte slutförda. Dit hör t.ex. Allmänna bestämmelser – AB 05 och delar av bilagorna 3 och 4. Förhandlingar i dessa frågor avslutas i samband med att överenskommelse föreligger med samtliga huvudorganisationer. Då kommer en komplett redogörelse att ges ut där alla delar av HÖK 05 ingår.

I och med tecknandet av Huvudöverenskommelsen 05 har BOL 01 nr 04b, Specialbestämmelser för tandhygienist och tandsköterska m.fl., nr 05, Specialbestämmelser för administrativ personal och nr 08, Specialbestämmelser för föreståndare m.fl. vid hem för vård och boende upphört att gälla. Innehåll förs i förekommande fall över i protokollsanteckningar.

Värt att observera är att överenskommelsen i HÖK 05 är gemensam för landsting/regioner, kommuner och företag tillhörande Pacta.

Förhandlingsprotokoll

§ 2 Lokal lönebildning

Centrala parter konstaterar att detta avtal är det första som tecknas med OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet som innehåller en i det centrala avtalet beskriven väg i löneöversyn enligt modell chef – medarbetare. Hur framgångsrikt arbetet med individuell lönesättning blir hänger nära samman med hur lokala parter hanterar bilaga 5, Centrala parters syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning.

§ 6 Giltighet och uppsägning

Avtalet löper under tiden 2005-04-01 – 2007-06-30.

Löneavtal 05, bilaga 1

Löneavtalet allmänt

Det nu tecknade Löneavtalet innebär det första gemensamma avtalet för kommuner, landsting/regioner och medlemmar i Pacta. Det är en viktig fråga att få till stånd ett gemensamt avtal på arbetsgivarsidan. Det är naturligtvis också väsentligt att de olika arbetstagarorganisationerna så långt möjligt har gemensamma villkor för att ge ytterligare möjlighet för arbetsgivarna att arbeta med en lönepolitisk tillämpning för samtliga anställda.

Det är även viktigt att kontinuiteten i det lokala arbetet inte bryts. Därför finns nu ett gemensamt avtal där lokala arbetsgivare ska känna igen sig i stora drag och inte behöva börja om i grunden utan mer utveckla och fördjupa sitt pågående arbete med de lönepolitiska frågorna.

Grundläggande principer för lönesättningen

Texten är oförändrad från tidigare avtal, vilket för oss var en viktig fråga. Genom den kontinuitet som finns i de grundläggande principerna bidrar Löneavtalet till att de lokala arbetsgivarna kan arbeta långsiktigt med de lönepolitiska frågorna. Redan i föregående Löneavtal var denna paragraf gemensam både med alla motparter och med såväl kommuner som landsting.

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 arbetsgivarnas 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 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.

Löneavtal 05 lägger ett stort 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.

Löneöversyner

Löneavtal 05 anvisar tre vägar för löneöversyn. Dessa vägar har i olika delar funnits med olika motparter i tidigare Löneavtal. Även arbetsgivar sidan har haft skilda modeller. De tre sätten som nu finns att genomföra en löneöversyn är

- genom dialog chef-medarbetare
- genom traditionell förhandling mellan lokala parter
- genom överenskommelse mellan lokala parter om en lokal förhandlingsordning

Modellen chef-medarbetare har i grunden samma förhandlingsordning som den förhandlingsordning som i tidigare Löneavtal fanns för kommuner och Pacta-medlemmar och då benämndes "huvudspåret". Dock finns vissa skillnader som kommenteras nedan.

De lokala parterna har avgörande inflytande över valet av modell för löneöversynen. Modellen chef-medarbetare finns som huvudregel, men den part som önskar kan i stället begära att löneöversynen genomförs

som förhandling. Lokala parter kan även enas om att via en lokalt överenskommen förhandlingsordning genomföra löneöversyn.

Vilka faktorer kan påverka valet av modell?

Löneavtalets alla modeller förutsätter ett gediget lönepolitiskt arbete av arbetsgivaren. Dock är det nog så att *modellen chef-medarbetare* fordrar en ytterligare tydlighet både i hanteringsordningar och av chefer för att resultatet ska accepteras av arbetstagarna. Finns det inte i grunden en tilltro till arbetsgivaren som lönesättare är det måhända bättre att för stunden genomföra löneöversynen som traditionell förhandling för att på sikt gå över till modellen chef-medarbetare. Även täta chefsbyten kan naturligtvis medverka till osäkerhet kring lönesättningen.

Den arbetstagarpart som efter överläggningen begär att löneöversynen ska genomföras som *förhandling* har naturligtvis skäl för sitt ställningstagande. Arbetsgivaren bör diskutera de skälen för att utröna vad som fordras för att arbetstagarparten i framtiden ska kunna acceptera en annan ordning.

Ur flera synpunkter är en *lokalt överenskommen förhandlingsordning* 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. Det är lämpligt att den lokala förhandlingsordningen även tar om hand vad som ska hända vid eventuell oenighet. 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 mot modellen chef-medarbetare i den lokala lönebildningsprocessen kan vara att hantera löneöversynen på olika sätt genom att ha olika förhandlingsordning med en facklig motpart i olika delar av organisationen. Ställningstagandet kan påverkas av tradition, bakgrund och hur aktivt de lönepolitiska frågorna diskuterats inom olika verksamheter m.m. Ryms det sätt på vilket löneöversynen är tänkt att hanteras inom ramen för någon av Löneavtalets centralt beskrivna modeller eller är det lämpligare att formulera en lokal förhandlingsordning?

Den fortsatta beskrivningen kommer behandla de två centralt beskrivna förhandlingsordningarna och då i synnerhet modellen chef-medarbetare.

Överläggningen

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.

Denna överläggning är en mycket central del av Löneavtal 05. Det är angeläget att lokala parter finner samarbetsformer för ett aktivt arbete med lönepolitiska frågor. Om arbetsgivare gör arbetstagarorganisationerna delaktiga i diskussioner om analys och bedömningar, ökar också 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 en hos hela arbetsgivaren övergripande 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.

Om det inte finns någon lokal företrädare för en organisation skickas lämpligen kallelsen till överläggning till närmast högre nivå, dvs i förekommande fall distrikt/region eller slutligen till organisationen centralt.

För att uppnå avsedd kvalitet på överläggningen fordras förberedelser från framför allt arbetsgivarsidan. 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 förståeligt 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 är känd ger det även arbetstagarerna möjlighet att på stabilare grund göra prognos om sina egna framtida arbetsvillkor hos den arbetsgivaren.

En genomförd kartläggning av löner och slutsatser till följd av den är underlag som påverkar arbetsgivarens ställningstaganden. Ett exempel på en fråga som det är naturligt att belysa vid överläggningen är arbetsgivarens syn på lönestrukturfrågorna, dvs önskade lönerelationer mellan grupper såväl som lönespridningen inom en grupp. Det kan också vara aktuellt att belysa lönefrågor mot bakgrund av lagstiftning rörande diskriminering. Däremot är överläggningen i normalfallet inte till för att vare sig resonera om enskildas löner eller om möjliga löneutfall i löneöversynen.

En väl genomförd överläggning innebär ett stort grundläggande arbete hos arbetsgivaren, särskilt viktigt är resonemang och förankring med de förtroendevalda för att möjliggöra behövliga ställningstaganden. Som hjälp i detta har "Lönelänken" tagits fram, ett verktyg för 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 kommuners. Lönelänken undergår f.n. anpassning för att kunna användas även av landsting.

Det förtjänar också att poängteras att även arbetstagarorganisationens aktivitet vid överläggningen påverkar resultatet. En väl förberedd arbetstagarpart bidrar verksamt till ökad tydlighet. En del av överläggningen bör ägnas åt att konkret klargöra de olika stegen i kommande löneöversyn, speciellt med hänsyn till samarbetsformer med fackliga organisationer, chefer på olika nivåer och arbetstagare.

Det är väsentligt för den fortsatta hanteringen att överläggningsresultatet, dvs 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 får formen av kollektivavtal.

Det är först efter överläggningen som det egentligen går att ta ställning till om löneöversyn ska ske enligt modell chef-medarbetare eller traditionell förhandling.

Löneöversyn

Den part som vill göra bruk av "vetot" i anmärkningen till § 2 punkt 1 gör klart detta för motparten. Därigenom kommer löneöversynen att genomföras som förhandling mellan två parter och resultatet blir ett kollektivavtal i vanlig ordning.

Oavsett val av modell i löneöversyn innebär Löneavtal 05 att samtalet mellan chef och medarbetare är central. En individuell och differentierad lönesättning förutsätter en kontinuerlig dialog mellan chef och medarbetare. Dialogen måste fungera för att lönesättningen ska få legitimitet och acceptans. I samtalet formulerar chef och medarbetare bl.a. de individuella målen och de krav och förväntningar som finns från bådas sidor. Med ömsesidig respekt för varandras roller och sätt att se på olika frågor ökar förutsättningarna för förståelse av respektive argument. Individuell lönesättning syftar bl.a. till att uppmärksamma individen. Då är ett enskilt samtal chef-medarbetare som rör den egna arbetsinsatsen, arbetssituationen och lön en förutsättning.

I modellen chef-medarbetare genomförs löneöversyn genom att chefen i en dialog med medarbetaren lämnar förslag till ny lön. Det förutsätts att förslaget är väl motiverat.

I avtalet konstateras lönespridningens betydelse. En god lönespridning är väsentlig framför allt genom att den är ett uttryck för medarbetarens möjlighet att få en löneutveckling över tid. Det är dock inte självklart att lönespridningen alltid ökar vid en löneöversyn. T.ex. innebär en stor pensionsavgång vid en viss tidpunkt inom en grupp i allmänhet att lönespridningen minskar.

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 lämna förslag till 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.

Avstämning

Efter fullgjorda samtal med arbetstagarna om förslag till ny lön lämnar arbetsgivaren sitt samlade förslag till nya löner till berörd arbetstagarorganisation. Inom två veckor från denna tidpunkt ska en avstämning göras.

Det ligger på arbetsgivaren att kalla till avstämning inom den tiden. Sättet att förhålla sig till organisationer utan lokalt ombud är detsamma som vid kallelse till överläggningen.

En avstämning kommer naturligtvis att handla om det lokala parter finner anledning att avstämna. Centrala parter konstaterar att genomgång av löneöversynsprocessen är det centrala i avstämningen. Den genomgången kan röra allt som har anknytning till löneprocessen t.ex. hur förberedelserna har fungerat, hur samtalen har fungerat, att titta över resultat i olika delar av organisationen i förhållande till helheten osv.

Avstämning ska ses som en garanti om partskontakt innan resultatet av löneöversynen anses fastställt. Kontakten ger en möjlighet till frågor, till påpekanden och till påverkan. Avstämningen ska däremot inte ses som en förhandling och ska därför inte resultera i en överenskommelse, dvs det handlar inte om att överpröva arbetsgivarens förslag. Det är önskvärt att nå samsyn i så många delar som möjligt, som t.ex. hur resultatet stämmer i förhållande till den inledande överläggningen.

En god avstämning bör också ge något för framtiden i den meningen att både arbetsgivar- och arbetstagarpart har resonerat om sådana erfarenheter och slutsatser av årets löneöversyn som kan ligga till grund för arbetet med kommande löneöversyner.

På samma sätt som det inte i avtalet finns angivet var i organisationen överläggningen ska hanteras finns heller inte beskrivet någon specifik nivå för avstämningen.

Det är väsentligt att dokumentera att avstämning ägt rum, och vilken tidpunkt eftersom tidsgränser för påkallande av förhandling om garanterat utfall löper från avstämningstidpunkten.

Resultat av löneöversyn

När avstämningen är gjord anses arbetsgivarens förslag fastställt och de fastställda lönerna ingår i det lokala kollektivavtalet om lön och allmänna anställningsvillkor – LOK 05. 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 arbetsgivaren tillämpar.

Resultat av löneöversyn gäller från 1 april respektive år om inte annat överenskommes

Garanterat utfall

Det är väsentligt att notera att vad som finns beskrivet om garanterat utfall inte är en beskrivning av vilka som omfattas av löneöversynen rent lönepolitiskt. Beskrivningen är ett sätt att tekniskt beskriva utfästelsen på pengar.

Garanterat utfall som begrepp är nytt för vissa lokala arbetsgivare. Det gamla begreppet "utrymme" är borttaget och även dess placering först i en paragraf som handlar om löneöversyn. Denna förändring har gjorts för att tydliggöra hur arbetet naturligen går till på vägen fram mot en löneöversyn. I stället för "utrymme" finns en garanti om utfall i procent av medlemmarnas (tillsvidareanställda med månadslön) lönesumma. Begreppet garanterat utfall är ett nytt sätt att uttrycka "lägst-utrymme". Partsavsikten med garanterat utfall är att det inför löneöversyn ska göras lönepolitiska bedömningar. Överläggningen är det naturliga tillfälle där resultatet av bedömningarna redovisas av arbetsgivaren. Vidare beskrivning av detta finns i bilagan "Centrala parters syn..." under rubriken "Inför löneöversyn". Byte av uttryck innebär inte någon förändring vare sig i rättslig eller lönepolitisk bemärkelse.

En avtalstillämpning som innebär att arbetsgivaren tar beslut eller avstånd från löneökningar utöver garanterat utfall utan att ha gjort en seriös prövning enligt ovan är inte förenligt med kollektivavtalets intentioner. I en sådan situation kommer det att vara svårt att stödja en sådan

uppfattning vid en central förhandling enligt Löneavtalets förhandlingsordning.

För att uppnå större samstämmighet mellan beräkningen av garanterat utfall och de som faktiskt finns anställda vid tidpunkten för löneöversyn har beräkningen flyttats till löneöversynstillfället. Om löneöversyn genomförs som traditionell förhandling torde inte finnas någon osäkerhet om när förhandlingarna startar (det är löneöversynstillfället). Om löneöversyn genomförs enligt chef-medarbetare är löneöversynstillfället när arbetsgivaren börjar lämna förslag till ny lön till arbetstagarna.

Enligt en anmärkning i Löneavtalet är det möjligt att efter överenskommelse mellan lokala parter att använda del av garanterat utfall till andra åtgärder.

Bestämmelserna om garanterat utfall gäller inte för arbetstagarorganisation med färre än 5 resp. 10 medlemmar hos arbetsgivaren. Den högre gränsen, tio, gäller för landsting/region samt Stockholm, Göteborg och Malmö stad/kommun. Denna regel innebär att det garanterade utfallet i procent är oreglerat för organisationer med färre än det angivna antalet medlemmar hos arbetsgivaren. Denna bestämmelse har funnits under lång tid och har tillkommit för att förhindra de olägenheter ett garanterat utfall i procent kan ha för organisationer med få medlemmar. Avsikten är inte att dessa organisationers medlemmar ska särbehandlas.

Löneavtalets § 1 samt strukturella förhållanden kan medföra att ett på central nivå bestämt garanterat utfall i procent kan vara fel i förhållande till de faktiska omständigheterna. De centrala parternas avsikt med bestämmelsen är att organisationer med få medlemmar ska – om inte speciella skäl föreligger – behandlas som övriga organisationer där garanterat utfall gäller.

Garanterat utfall per år för åren 2005 och 2006

Arbetstagarorganisationen har *ett* garanterat utfall hos varje arbetsgivare. Hur stort det garanterade utfallet blir beror på andelen arbetstagare som har fast kontant lön understigande 18 500 kronor, räknat på heltid. Den arbetsgivare som inte har några arbetstagare med lön under 18 500 kronor kommer att ha ett garanterat utfall av 2,0 %. Här följer ett exempel på hur det garanterade utfallet räknas fram:

En arbetsgivare har en lönesumma för arbetstagarorganisationen på 4 557 000 kronor, varav 1 585 000 kronor hänförs till arbetstagare med

fast kontant lön understigande 18 500 kronor. 2,0 % på hela lönesumman (4 557 000) är 91 140 kronor, ökat med 0,5 % på 1 585 000 som är 7 925 kronor. Summan av 91 140 och 7 925 är 99 065 kronor vilket utgör 2,17 % av 4 557 000 kronor. Arbetstagarorganisationen har alltså ett garanterat utfall på 2,17 %.

I en anmärkning till punkten konstateras att avsikten med olika skikt för att räkna fram ett garanterat utfall syftar till att ge möjlighet till olika lönepolitiska insatser, främst att öka lönespridningen.

Övriga överenskommelser om lön

Denna text är likalydande med föregående avtal och visar en möjlighet att part när som helst kan uppta en förhandling om lön, som dock endast kan föras lokalt. Paragrafen hanterar andra förhandlingar om lön än de som hanteras inom ramen för § 2, Löneöversyner.

Förhandlingsordning

I modellen chef-medarbetare kan lokal förhandling, inom två veckor från avstämningstidpunkten, enbart upptas om huruvida garanterat utfall uppnåtts.

Central förhandling kan upptas i två lägen, antingen om att garanterat utfall ej uppnåtts (enligt modell chef – medarbetare) eller om att garanterat utfall ej uppnåtts eller fördelning av garanterat utfall (enligt traditionell förhandling).

Som i tidigare Löneavtal är skiljenämnd sista instans.

Övrigt

Paragraferna om fredsplikt och klassificering är oförändrade i sak. Dock har tillförts att klassificering sker i enlighet med bilaga 2 resp. 3 beroende på att dessa bilagor till statistiköverenskommelsen hanterar landstings resp. kommuners klassificering.

Bilaga 3, Centrala och lokala protokollsanteckningar

Anteckningar till Löneavtal 05

1. Lokal förhandlingsordning

Lönesättningsfrågorna i löneöversyn kan även fortsättningsvis hanteras enligt sådan överenskommelse som träffats mellan lokala parter.

3. Löneöversyn på olika sätt

Här konstateras möjligheten av att hantera lönesättningsfrågorna på olika sätt inom en organisation beroende på hur långt det lokala lönepolitiska arbetet har kommit. Punkten vill fästa uppmärksamheten på att det är nödvändigt att i sådana fall göra klart vilken förhandlingsordning hanteringen följer.

4. Garanterat utfall

Eftersom OFRs Allmän kommunal verksamhet inte tidigare har haft detta begrepp varken på landstings- eller kommunsidan finns det anledning att kommentera saken här.

5. Oprövad arbetstagare

Ett konstaterande av att lönesättning av oprövade nyanställda hänger samman med vilken lönebild som finns hos den aktuella arbetsgivaren.

Bilaga 4, Centrala protokollsanteckningar

Först konstateras att Huvudöverenskommelsen kommer att tillföras olika delar som vid undertecknandet ännu inte är klara. Dit hör exempelvis AB 05 och tillhörande protokollsanteckningar. Förhandlingar i dessa frågor kommer avslutas när överenskommelse föreligger med alla huvudorganisationer.

Anteckningar till Löneavtal 05

2. Partsgemensamma informationsinsatser

Centrala parter ska genomföra informationsinsatser för att stödja och utveckla det lokala lönepolitiska arbetet.

Övriga anteckningar

2. Material av fotografisk m.m. natur

Centrala parter ska under avtalsperioden undersöka hur arbetsgivare använder olika material som tas fram av arbetstagare i sin anställning, samt även undersöka olika konsekvenser av användandet.

3. Löneöversyn 2007

Centrala parter är överens om att med hänsyn tagen till konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll genomföra förhandlingar om löneökningnivån för löneöversyn 2007. Målsättningen är att bli klara under april månad 2007.

Bilaga 5, Centrala parters syn på förutsättningar för 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.

Centrala parters avsikt är att denna bilaga ska diskuteras lokalt och ses som ett stöd för det lokala lönepolitiska arbetet. Denna bilaga har av våra motparter ansetts vara en mycket viktig del av avtalet, därför är det angeläget att lokala arbetsgivare tar ställning till hur de rubriker som finns tas om hand lokalt.

Bilaga 6 och 6a, Mall för tecknande av lokalt kollektivavtal – LOK 05

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