

Redogörelsetext till HÖK 05 med Kommunal

Inledning

Efter intensiva förhandlingar enades parterna den 1 april om att begära medling i de fortsatta förhandlingarna. Medlarna inledde sitt arbete den 4 april med att avgränsa sitt uppdrag. De frågor som kom att hanteras av medlarna var i huvudsak avtalsperiodens längd, löneavtalets löneökningssnivå, individgaranti och lägstlöner. Övriga frågor har hanterats i direkta förhandlingar mellan parterna.

Parterna mottog 2005-04-14 ett slutligt bud från medlarna. Parterna accepterade budet vilket innebär att Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor – HÖK 05 – har träffats med Svenska Kommunalarbetsareförbundet.

Överenskommelsen gäller för tiden 2005-04-01 – 2007-06-30. Den är inte uppsägningsbar i förtid.

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

Överenskommelsen innehåller sedvanliga bilagor till protokollet.

- Bilaga 1, Löneavtal 05, innehåller en rad förändringar vilka kommenteras nedan.
- Bilaga 2, Allmänna Bestämmelser – AB 05 – innehåller en rad förändringar vilka kommenteras i separat redogörelsetext. Detsamma gäller protokollsanteckningar till AB.
- Bilaga 3, Specialbestämmelsen för jourtjänstgörande personal, ska endast tillämpas på arbetstagare anställda i landsting/region eller PRIVO företag anslutna till Pacta. För övriga arbetstagare tillämpas Bilaga H till AB. Första delen av specialbestämmelsen som rör arbetstidsfrågor har tagits bort och förts in bland centrala och lokala protokollsanteckningar.
- I Bilaga 4, Centrala och lokala protokollsanteckningar har gjorts förändringar som kommenteras nedan.
- I Bilaga 5, Centrala protokollsanteckningar har också gjorts förändringar som kommenteras nedan.

- Bilaga 6, Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning, har delvis omarbetats. Bilagan gäller mellan centrala parter. Bilagan ska utgöra ett stöd i arbetet med att tillämpa Kommunals löneavtal.
- Bilagorna 7 och 7a är oförändrade förutom att de uppdaterats.

Löneavtal 05, bilaga 1 till HÖK 05

Grundläggande principer för lönesättningen

Texten är oförändrad från tidigare avtal. 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 kommun 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 arbetsgivarens 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 arbetstagarna 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 nåts. 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.

Löneöversyn

Enligt Kommunals Löneavtal genomförs löneöversyn genom traditionell förhandling om inte lokala parter enas om en lokal förhandlingsordning.

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. 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 i den individuella lönesättningen i den lokala lönebildningsprocessen kan vara att hantera löneöversynen på olika sätt genom att ha olika förhandlingsordning i olika delar av organisationen. Ställningstagandet kan påverkas av tradition, bakgrund och hur aktivt de lönepolitiska frågorna diskuterats inom olika verksamheter m.m.

Löneöversynsdatum

Löneöversyn sker per den 1 april 2005 och den 1 april 2006. I en central protokollsanteckning konstaterar parterna att man är överens om att behålla den 1 april som löneöversynsdatum även framledes. Utrymmet för löneöversyn 2007 fastställs i samband med ny Huvudöverenskommelse för tid efter 2007-06-30.

Av en central och lokal protokollsanteckning framgår att yrkande inför löneöversyn ska presenteras för motparten senast tre månader före den tidpunkt som respektive löneöversyn avses gälla från. Med anledning av att HÖK 05 träffats efter den 1 april är det inte möjligt att följa bestämmelsen inför löneöversyn 2005.

I en anmärkning till § 2 punkt 3 konstateras att det är möjligt att vid löneöversynsförhandlingar träffa avtal om ingångslöner och/eller befattningslöner.

Lägstlöner

Höjda belopp införs när det gäller lägstlönerna.

- Lönen för arbetstagare med fast kontant lön som fyllt 19 år höjs till lägst 13 400 kr/mån fr.o.m. 2005-04-01. Fr.o.m. 2006-04-01 höjs beloppet till lägst 13 800 kr/mån.

- För arbetstagare som har den yrkesförberedande gymnasieutbildning som arbetsgivaren efterfrågar och ett års sammanhängande anställning i yrket efter genomgången utbildning höjs lönen till lägst 15 000 kr/mån fr.o.m. 2006-04-01.

Löneökningstrymme uttryckt som krontalsbelopp

Konstruktionen för beräkning av utrymme har förändrats för att uppnå större samstämmighet mellan beräkningen av utrymmet och de som faktiskt finns anställda vid tidpunkten för löneöversyn. Den nya konstruktionen innebär att utrymmet beräknas vid löneöversynstillfället, d.v.s. vid den tidpunkt då löneöversynsförhandlingarna startar.

För första gången är löneökningstrymme uttryckt som ett krontalsbelopp. Konstruktionen innebär att varje tillsvidareanställd arbetstagare med månadslön som är medlem i arbetstagarorganisationen genererar ett krontal till utrymmet. I likhet med tidigare löneavtal finns § 7 som reglerar hur beräkningen sker för deltids- och uppehållsanställd. Innebörden av bestämmelsen är att belopp för deltidsanställd arbetstagare räknas ner i proportion till sysselsättningsgraden. För uppehållsanställd arbetstagare räknas beloppet ner utifrån uppehållslönefaktor. Samma förhållningssätt gäller för individgarantin.

Anmärkningen som fanns till Löneavtal 03 § 2 punkt 1 har tagits bort. När löneökningstrymme nu beräknas som ett krontalsbelopp är anmärkningen inte längre relevant.

Av löneökningstrymme är 175 kronor individuellt garanterat vid respektive löneöversyn såvida inte lokala parter enas om annat. Individgarantin ska avräknas från utrymmet för löneöversyn.

Löneökningstrymme uttryckt som "lägst"

Löneavtal 03 var det första löneavtal med Kommunal som innehöll löneökningstrymme som är uttryckt som "lägst". Löneökningstrymme uttryckt som "lägst", eller uttrycket "garanterat utfall" som i huvudsak motsvarar begreppet "lägst", fanns sedan tidigare med övriga organisationer på vår sektor. 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/ska 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 o.s.v.

Enligt Löneavtal 05 träffas överenskommelse i löneöversynsförhandlingen genom att lokala parter enas om fördelningen av löneökningstrymmet. Löneavtalet förutsätter inte att lokala parter först enas om storleken på det löneökningstrymme som ska fördelas. Central förhandling enligt Löneavtal 05 § 6 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 ej uppnåtts.

Löneöversyn för visstidsanställda m.m.

Löneavtalets bestämmelser om löneöversyn tar upp frågor om beräkning av utrymme liksom avräkning av åtgärder från utrymme. Beräkning av respektive avräkning från utrymmet görs enligt löneavtalet för tillsvidareanställda arbetstagare med fast kontant lön.

En stor grupp av de anställda faller därmed utanför såväl beräkning av utrymme som avräkning från utrymmet. Det gäller främst visstidsanställda. Även för denna grupp arbetstagare behöver översyn av lön göras. För det fall att visstidsanställningen har lång varaktighet (mer än tolv månader) bör årlig löneöversyn övervägas. Denna görs utanför såväl utrymmes- som avräkningsbestämmelserna men med prövning utifrån de lönepolitiska grunder som gäller för arbetsgivaren.

Näraliggande med den här problematiken är också lönesättning vid anställande av arbetstagare för längre eller kortare tid. Även i sådana fall har arbetsgivaren att utifrån gällande lönepolitiska grunder pröva vilken lön som ska utges. Det gäller i princip för varje ny anställning, inklusive anställning för viss säsong eller visst arbete, som ingås.

Centrala parter syn på 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. Bilagans text skiljer sig delvis från övriga organisationers med anledning av att Kommunals löneavtal inte innehåller "dialog-modellen".

Centrala parterns avsikt är att bilagan ska diskuteras lokalt och ses som ett stöd för det lokala lönepolitiska arbetet. Bilagan anses av våra motparter som en mycket viktig del av avtalet, därför är det angeläget att lokala arbetsgivare tar ställning till hur de rubriker som finns tas omhand lokalt.

Rubriken har ändrats till "Centrala parterns syn på...." med anledning av att innehållet i bilagan i denna avtalsrörelse hanterats i direkt förhandling mellan parterna. När bilagan infördes i HÖK 03 var den ett resultat av medling och diskuterades aldrig mellan parterna.

Övrigt stöd till arbetsgivaren i den lokala processen

Skrifter

Vi vill också påminna om våra skrifter "Individuell lönesättning – en process" och "Ta Kommandot!" som finns att beställa hos Kommentus förlag. På vår hemsida www.skl.se sökväg verksamheter/arbetsgivarfrågor/skrifter/lönepolitik presenteras material som finns framtaget av förbunden inom det lönepolitiska området.

Lönepolitiska diskussioner

Vi vill också påminna om att företrädare för förhandlingssektionen kan delta vid en kommunlednings/landstingslednings lönepolitiska diskussioner. Vi har också möjlighet att medverka vid olika former av nätverksmöten runt om i landet. För vidare information, ta kontakt med någon av oss som arbetar med lönepolitiska frågor.

Lönelänken

Verktyget Lönelänken har tagits fram i syfte att vara ett verktyg i 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 kommuner. För att titta närmare på Lönelänken gå in på www.lonelanken.skl.se. Välj kommunen kommun och skriv in lösenord: testa. Lönelänken är föremål för anpassning för att kunna användas även av landsting.

För landstingssektorn finns verktyget Löneanalys.

Bilaga E till AB 05

Bilaga E, Arbetstider m.m. inom räddningstjänsten, finns kvar. Centrala parter är överens om att, under avtalsperioden, i en gemensam arbetsgrupp, lämna förslag till förändringar av bestämmelserna i Bilaga E.

Beloppen i Bilaga E räknas upp den 1 januari 2006. De uppräknade storhelgerna i punkt 1 har tillförts annandag jul.

I övrigt är innehållet i Bilaga E oförändrat.

Bilaga G och Bilaga H

Innehållet i Bilaga G och Bilaga H är oförändrat i förhållande till tidigare överenskommelse.

Centrala och lokala protokollsanteckningar, bilaga 4

Personlig assistent anställd enligt HÖK

Anteckningen innebär att personliga assistenter inte har företrädesrätt till återanställning i de fall den funktionshindrade utsett en annan personlig assistent med omvårdnadskompetens. I övrigt omfattas personliga assistenter fullt ut av företrädesrätten enligt 25 § LAS.

Bestämmelser för viss jourtjänstgörande personal

Olika bestämmelser gäller för viss jourtjänstgörande personal inom kommun- respektive landstingssektorn. Anteckningen klargör att Specialbestämmelsen för jourtjänstgörande personal endast ska tillämpas på arbetstagare anställda i landsting/region eller PRIVO företag anslutna till Pacta. För övriga arbetstagare tillämpas Bilaga H till AB.

Under avtalsperioden ska de centrala parterna, i enlighet med central protokollsanteckning i bilaga 5, genomföra ett partsgemensamt arbete under avtalsperioden i syfte att ersätta de nuvarande två olika bestämmelserna med en ny särskild bestämmelse som ska tillämpas för såväl kommun- som landstingssektorn. Inriktningen är att översynen ska vara genomförd den 31 december 2006.

Centrala protokollsanteckningar, bilaga 5

Anteckningar till Löneavtal 05

Av anteckning nr 3 framgår att parterna konstaterar att ett partsgemensamt arbete under avtalsperioden har en positiv påverkan på den fortsat-

ta utvecklingen av den individuella och differentierade lönesättningen. Centrala parter avser att fortsätta stödja det arbete som pågår på lokal nivå.

I anteckningen konstateras även att parterna också ser positivt på att lokala parter finner former för ett aktivt lönepolitiskt arbete mellan löneöversynerna. Att resonera om lönepolitiken vid andra tillfällen än just i samband med löneöversynsförhandlingen är sannolikt en framgångsfaktor för en konstruktiv löneöversynsförhandling.

Övrigt

Kommunal har i förhandlingarna även framfört att det är mycket betydelsefullt att samtliga anställda inom skola och förskola ges möjlighet att på lika villkor delta i verksamhetsplaneringen.

Det är angeläget att lokalt finna lösningar för att skapa förutsättningar för att anställda ska kunna delta i verksamhetens planering och utveckling såväl inom skola och förskola som inom övriga kommunala verksamheter.