

2005-04-05

Redogörelsetext Huvudöverenskommelse – HÖK 05 – med Sveriges läkarförbund

Nedanstående redogörelsetext redovisar enbart de förändringar som gjorts jämfört med tidigare avtal ÖLA 01. Till överenskommelsen bifogas inte AB 05 eftersom dessa förhandlingar fortfarande pågår och på olika sätt kommer att påverka delar av HÖK 05 som t.ex. vissa protokollsanteckningar och redaktionella ändringar i specialbestämmelsen för läkare. Resultatet av förhandlingarna kring AB 05 kommer att införas i HÖK 05 utan att ny överenskommelse träffas. (se Centrala protokollsanteckningar)

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

Avtalet gäller under tiden 2005-04-01 till 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 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 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- och medlemsorganisationerna 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, arbetstgares 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. Rymt 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 att 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 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 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 anmärkning 2 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.

Som framgår av anmärkning 3 till § 2 punkt 1 gäller inte bestämmelserna om löneöversyn för läkare (icke legitimerad) under allmäntjänstgöring, AT. För sådan läkare finns lönebestämmelser i specialbestämmelserna, bilaga 3 underbilaga 1.

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 individu-

ella 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 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 arbetstagaror-

ganisation. 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 löneöversyner. 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 "lägstutrymme". 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.

I anmärkningarna 3 och 4 till § 2 punkt 7 finns särskilda bestämmelser gällande läkare vid beräkning av det garanterade utfallet.

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 Stockholms, Göteborgs, Malmö och Gotlands 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 för år 2005, 2006 och 2007

Löneöversyn 2005

Detta år finns ett garanterat utfall om 2 % beräknat på ett begränsat underlag inom vissa angivna verksamhetsområden (Grupp 1 och Grupp 2). Det garanterade utfallet beräknas per grupp. För övriga läkare finns inget garanterat utfall.

Inom de angivna verksamhetsområdena kan noteras en hög andel kvinnliga läkare. Syftet är att sätta fokus på frågan om förekomst av oönskade löneskillnader mellan kvinnliga och manliga läkare.

Löneöversyn 2006

Detta år finns ett garanterat utfall om 2 %.

Löneöversyn 2007

Detta år finns inget garanterat utfall.

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 (enl modell chef-medarbetare) eller om att garanterat utfall ej uppnåtts respektive 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.

”Centrala parterers syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning,” bilaga 6

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 parterers 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.

Specialbestämmelser för läkare inom landsting/region samt för läkare vid sjukvårdsinrättningar i Gotlands kommun och inom Pacta, bilaga 3

Som rubriken anger gäller nu en gemensam specialbestämmelse för samtliga läkare inom landsting/region och för vissa läkare i Gotlands kommun och inom Pacta. Redaktionella ändringar kommer att göras när förhandlingarna om AB 05 blir klara.

I punkt 8 Förlängda tjänstledighetsförmåner har en onödig koppling till tidigare pensionsavtal tagits bort.

I underbilaga 1 framgår den särskilda lönehanteringen för AT-läkare. För dessa läkare gäller inte bestämmelserna om löneöversyn. Enligt avtalet gäller oförändrad lägsta månadslön t.o.m. 2006-03-31. Fr.o.m. 2006-04-01 höjs lägsta månadslön till 22 500 kr. I ett tillägg till tidigare anmärkning ges möjlighet att uppta förhandling om ny lön var tolfte månad. Tillägget har gjorts med hänsyn till att AT-tjänstgöringen i vissa fall kan dra ut på tiden exempelvis p.g.a. forskningsarbete eller föräldraledighet.

Centrala och lokala protokollsanteckningar, bilaga 4

Anteckningar till Löneavtal 05

p1. Lönesättningsfrågorna i löneöversyn kan även fortsättningsvis hantearas enligt sådan överenskommelse som träffats mellan lokala parter.

p3. Det är de lokala parternas gemensamma ansvar att söka förhindra uppkomsten av oönskade löneskillnader mellan kvinnliga och manliga läkare.

Centrala protokollsanteckningar, bilaga 5

Anteckningar till Löneavtal 05

p3. Vid central förhandling enligt § 6 punkt 2 b ska det garanterade utfallets beräkning år 2005 vara avgörande för det garanterade utfallets fördelning detta år.

Övriga anteckningar

p3. Under avtalsperioden tillsätts en arbetsgrupp som förutsättningslöst ska kartlägga och analysera anställningsformerna för leg läkare.

p5. Förslag till lösning på pensionsfrågan beträffande de s.k. kombinationstjänsterna.