

Redogörelse till ÖLA 07 med SEKO respektive Fastighets och Transport

Inledning

Pactas överenskommelser om lön och allmänna anställningsvillkor med de tre organisationerna överensstämmer i stort med villkoren inom SKL:s/Pactas avtalsområde.

ÖLA:s struktur

Överenskommelserna gäller för tiden 2007-04-01 – 2010-03-31. De är möjliga att säga upp per den 1 april 2009. Uppsägningen ska i sådant fall ske senast den 31 oktober 2008.

Överenskommelserna innehåller de vanliga bilagorna till protokollen.

- Bilaga 1, Löneavtal, som bl.a. innehåller bestämmelser om hur de lokala löneöversynerna ska hanteras samt lägstlöner (endast Fastighets och Transport)
- Bilaga 2 Allmänna bestämmelser – AB – endast ändringarna kommenteras i detta cirkulär. För redogörelse av ändringarna hänvisas till bilagan till cirkulär 07:17.
Till AB finns underbilagorna D, anställning i personalpool med SEKO och Fastighets, S, särskilda bestämmelser för energisektorn med SEKO, T, särskilda bestämmelser för fastighets- och boendeservice med Fastighets samt G, ackordsarbetande inom fastighetsrenhållningen med Transport t.o.m. 2007-12-31.
- Bilaga 3, Centrala och lokala protokollsanteckningar.
- Bilaga 4, Centrala protokollsanteckningar.
- Bilaga 5 med SEKO och Fastighets innehåller Centrala parters syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning. Bilagan är tänkt att vara ett stöd i tillämpningen av löneavtalen. Bilaga 5 och 5a med Transport omfattar LOK 07, lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor.
- Bilaga 6 med SEKO och Fastighets omfattar deras respektive LOK 07.
- Bilaga 7 som behandlar engångsbelopp finns endast med Fastighets. Redogörelse för hanteringen av engångsbelopp finns sist i bilagan till cirkulär 07:17 och det som skiljer är att i Fastighets bilaga betalades det första beloppet ut i augusti och omfattade perioden 1 april – 31 juli och att utbetalningstillfället i december därmed omfattar perioden 1 augusti – 31 december.

Löneavtalet

Grundläggande principer för lönesättningen

Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Parterna är överens om att lönen kan vara ett styrmedel för att åstadkomma förbättringar av verksamheten. Därför är det viktigt att löneökningarna fördelas individuellt och differentierat och avspeglar medarbetarnas resultat. En framgångsrik individuell och differentierad lönesättning förutsätter att verksamhetsmålen är diskuterade i organisationen och bland medarbetarna. Det måste vara tydligt för alla vad som ska uppnås.

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 som är på förhand väl kända av de anställda. Sambandet mellan löneutveckling och utveckling av arbetsuppgifter och arbetsprestationer bör vara tydlig. Det är av stor vikt att dialog förs mellan chef och medarbetare om mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön.

Löneöversyn

Utrymmet beräknas på månadslönen för tillsvidareanställd medlem i respektive organisation samt för Fastighets och Transports medlemmar läggs ett ytterligare belopp till utrymmet som beräknas på tillsvidareanställda kvinnor som har en heltidslön understigande 20 000 kronor per månad. Dessa två delsummor bildar tillsammans **ett** gemensamt utrymme som ska fördelas.

	SEKO	Fastighets	Transport
2007	1 april Lägst 3,8 %	Engångsbelopp	1 april 791 + 40 kronor
2008	1 april Lägst 3,2 %	1 januari 1 400 + 400 kronor	1 april 691 + 40 kronor
2009	1 april Lägst 3,2 %	1 april 720 + 200 kronor	1 april 713 + 40 kronor
Individgaranti	Inga	2009-04-01 175 kronor	60 % av Utrymmet respektive år

För samtliga tre organisationer gäller att löneöversynen genomförs i traditionell förhandling om inte de lokala parterna enas om en lokal förhandlingsordning.

Lägstlöner

	Fr.o.m.	SEKO	Fastighets	Transport
Fast kontant lön	2007-04-01	14 500:-	13 800:-	13 800:-
för arbetstagare	2008-04-01	15 000:-	14 550:-	13 800:-
som fyllt 19 år	2009-04-01	15 500	15 300:-	15 300:-

samt

För arbetstagare	2007-04-01	14 800:-	15 000:-	15 000:-
som har yrkesförberedande gymnasieutbildning som arbetsgivaren efterfrågar och 1 år i yrket	2008-04-01	15 300:-	16 000:-	15 000:-
	2009-04-01	15 800:-	17 000:-	17 000:-

Proportionalitet

Samtliga belopp omnämnda i denna redogörelse avser heltidsarbetande. Enligt en bestämmelse i löneavtalet ska belopp i centrala och lokala kollektivavtal räknas ner i förhållande till sysselsättningsgraden.

Centrala och lokala protokollsanteckningar

I protokollsanteckningarna finns tillägg till och avvikelser från andra delar av kollektivavtalet. I de centrala och lokala behandlas bl.a. annan åtgärd än lön, arbetstider, sjuklön och pensionsavgifter (SEKO och Transport).

I överenskommelsen med Fastighets återfinns i de centrala och lokala protokollsanteckningarna bestämmelsen om att LAS uppsägningstider ska tillämpas i stället för uppsägningstiderna i AB.

Centrala protokollsanteckningar

De centrala protokollsanteckningarna hanterar till stora delar frågor för de centrala parterna men även upplysningar till de lokala arbetsgivarna.

I de centrala protokollsanteckningarna anges t.ex. vilka avvikelser från AB:s bestämmelser som lokalt kan träffas överenskommelse om samt vem som är lokal företrädare för arbetstagarorganisationen:

För SEKO är det SEKO:s klubb om sådan finns och annars dess avdelning.

För Fastighets är det Fastighets avdelning.

För Transport är det Transports lokalavdelning.

Bilaga S (SEKO)

I de särskilda bestämmelser för energisektorn finns avvikelser från AB när det gäller arbetstid, uppehållsanställning, obekväm arbetstid samt jour och beredskap.

Bestämmelsen innehåller även en rekommendation för personal inom sektorn som arbetar över större geografiska områden.

Bilaga T (Fastighets)

I de särskilda bestämmelserna för fastighets- och boendeservice finns avvikelser från AB:s arbetstidsbestämmelser.

Bilaga G (Transport)

Bestämmelsen för ackordsarbetande inom fastighetsrenhållningen upphör fr.o.m. 2008-01-01. Huvudorsaken till detta är att ytterst få arbetsgivare använder avtalet. Sedan 1998 innehåller bestämmelsen en beräkningsmodell benämnd LLD som är en lista för beräkning av lön vid blandackord med både en fast och rörlig lönedel. Hos de arbetsgivare som tillämpar LLD ska lokala förhandlingar upptas om avlösning av nämnda bestämmelse. Dessa förhandlingar ska vara slutförda senast 2007-12-31. Om inte annat överenskommes fortsätter bilaga G att gälla som lokalt kollektivavtal.