

## **Redogörelsetext till Huvudöverenskommelse 08 – HÖK 08 – med OFR förbundsområde Hälso- och sjukvård jämte i förbundsområdet ingående organisationer**

Denna redogörelse omfattar Huvudöverenskommelsens samtliga delar inklusive Allmänna bestämmelser. Eftersom Allmänna bestämmelser ska vara likalydande som bilaga i alla Huvudöverenskommelser är även redogörelsen i dessa delar likalydande med övriga arbetstagarorganisationer. Notera att Huvudöverenskommelsen och därmed Allmänna bestämmelser gäller först fr.o.m. 2008-06-01.

Löneavtalets grunder kvarstår sedan föregående avtal. Den redogörelsetext som följer om grunderna är därför lik texten till det föregående avtalet. I övrigt har en del nyheter tillkommit t.ex. möjligheten till ökad lönespridning genom prioritering av specialist-/funktionsutbildade. Under en period gäller också en lägsta lön för vissa med ett års sammanhängande anställning.

Nedan finns nyheterna i avtalet i kortare punktform.

I själva redogörelsetexten kommer nyheterna att annonseras i särskild ruta.

### **Nyheter i punktform:**

#### *- Förhandlingsprotokoll*

Parternas avsikt där betydelsen av en ökad lönespridning baserad på kunskap, kompetens, erfarenhet och resultat har lyfts fram.

Avtalet är tidsbegränsat.

#### *- Löneavtal*

Hänvisning till att bilagan "Centrala parternas syn ..." är en vägledning till vad som ska diskuteras i överläggningen.

Inför löneöversyn ska det göras en prioritering av verksamheter där arbetsgivaren har behov av specialist-/funktionsutbildade.

Förslag till ny lön ska överlämnas "i dialog".

Tidpunkterna för löneöversynerna är 1 juni 2008, 1 april 2009 och 2010.

Det garanterade utfallet för arbetstagarorganisationen är 4 % för 2008, 3 % för 2009 och 2 % för 2010.

Inom ramen för det garanterade utfallet på 3 % för 2009 finns dessutom ett garanterat delutfall på 3,5 % för prioritering av specialist-/funktionsutbildade.

För chef/arbetsledande personal har införts ett icke definierat garanterat utfall.

En lägsta lön gäller under perioden 2009-03-01 – 2009-12-31 för vissa yrkesgrupper med ett års sammanhängande anställning inom yrket.

#### *- Allmänna bestämmelser*

Samma förändringar har införts som med övriga motparter. Allmänna bestämmelser (AB) gäller dock först från 2008-06-01. Fram till dess tillämpas AB 05.

#### *- Centrala och lokala protokollsanteckningar*

Anteckningen om löneväxling gäller nu för både kommuner och landsting.

#### *- Centrala protokollsanteckningar*

Nya punkter med ett antal gemensamma åtaganden mellan centrala parter som att initiera försöksverksamhet om integrering mellan löneavtalet och FAS, undersöka faktorer som bidrar till en framgångsrik lokal lönebildning, inventera lokala erfarenheter samt i ett forum diskutera löneavtalet, följa tillämpningen av begreppet chef/arbetsledande personal, undersöka förhållanden som rör nattarbete, kartlägga tillgång på specialistsjuksköterskor och förmåner under specialistutbildning, samt kartlägga frekvens av avbrott under beredskap som bryter dygnsvilan och orsakerna till dessa.

*- Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning*

Under rubriken överläggning har tillägg gjorts med exempel på vad överläggningen kan innehålla, samt att det ska klargöras vilka som omfattas av begreppet "chef/arbetsledande personal".

*- Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 08*

En anpassning har gjorts av innehållet utifrån att HÖK 08 är ett tidsbegränsat avtal.

## **Förhandlingsprotokoll**

### **§ 2 Parternas avsikt**

Ny text där betydelsen av individuell lönesättning och individuell löneutveckling framhålls. Arbetsgivarens beskrivning av vilka prioritering som gjorts utifrån verksamhetens behov av specialist-/funktionsutbildade ska öka förutsättningarna för en lönespridning baserad på kunskap, kompetens, erfarenhet och resultat. Se även under avsnitt Överläggning.

### **§ 6 Giltighet och uppsägning**

Avtalet är på tre år och löper under tiden 2008-06-01 – 2011-03-31. Sista året är uppsägningsbart, dock ska uppsägningen göras senast 2009-12-31 för att avtalet ska upphöra att gälla 2010-03-31.

## **Löneavtalet, bilaga 1**

### **Löneavtalet allmänt**

Det finns inga förändringar i det nu föreliggande avtalet som helt ändrar förutsättningarna för det lokala arbetet. Däremot finns ett antal punkter som arbetsgivare behöver ytterligare utveckla och fördjupa i 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 arbetsgivarna kan arbeta långsiktigt med de lönepolitiska frågorna.

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 uppsatta målen kan nås inom respektive områden.

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.

Löneavtalet 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.

Det är en nyckelfråga för Löneavtalet hur chefer på olika nivåer hanterar rollen som arbetsgivare. Att varje chef står som garant och företrädare för arbetsgivarens prioriteringar och gjorda ställningstaganden är en trovärdighetsfråga för chefen gentemot sina anställda bl.a. i lönefrågor.

För att kunna ta ett helhetsgrepp verksamhetsmässigt och budgetmässigt behöver arbetsgivaren centralt skaffa sig kunskap om olika verksamheters ambitioner och behov. Med denna kunskap som grund görs sedan de prioriteringar och avvägningar som bedöms nödvändiga med hänsyn till ansvaret för en helhet såväl verksamhets- som budgetmässigt.

Alla arbetsgivarföreträdare på olika nivåer förutsätts dela arbetsgivarens syn och uppfatta sin del i arbetsgivarens helhet på gjorda prioriteringar, avvägningar och ställningstaganden.

## Löneöversyner

Löneavtalet anvisar tre vägar för löneöversyn, och där finns ingen skillnad jämfört med föregående avtal. De tre vägarna är:

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

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 arbetstagarorganisation 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

En tydligare hänvisning till innehållet i bilagan Centrala parters syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning har införts.

Prioriteringen av verksamheter där arbetsgivaren har behov av specialist-/funktionsutbildade ska redovisas vid överläggningen.

En del i förhandlingarna har handlat om hur överläggningen mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation inför löneöversyn ska kunna förbättras. Framför allt efterlystes en tydligare beskrivning av vad som skulle avhandlas. Därför finns nu en tydligare hänvisning till bilagan Centrala parters syn vars olika rubriker är en vägledning till vad som ska diskuteras vid 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 Löneavtalet. 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 arbetstagarorganisation skickas lämpligen kallelsen till överläggning till närmast högre nivå, dvs. i förekommande fall distrikt/region eller slutligen till arbetstagarorganisationen 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 arbetstagarorganisationerna 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 arbetstagarna 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 anmärkning har tillförts där det konstateras att en prioritering ska göras vid löneöversynerna av verksamheter där arbetsgivaren har behov av specialist-/funktionsutbildade barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor och sjuksköterskor. Arbetsgivarens prioritering ska redovisas vid överläggningen.

Denna prioritering har sin grund i förutsättningar och behov hos respektive arbetsgivare. Anmärkningen innebär en möjlighet till ökad lönespridning. Med funktionsutbildning avses här längre vidareutbildning som inte är reglerad specialistutbildning. Avsikten är att visa på den flexibilitet och de möjligheter som finns att prioritera olika utbildningar utifrån verksamhetens behov.

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 lönebilderna 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. För att titta närmare på Lönelänken, gå in på [www.lonelanken.skl.se](http://www.lonelanken.skl.se). Välj kommunen Kommun och skriv in lösenord: testa. I länken finns också information om kostnad samt möjlighet att beställa abonnemang. Lönelänken har numera anpassats för att kunna användas även av landsting. Logga in som landsting, välj landstinget Landsting och skriv in lösenord: testa.

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 arbetstagarorganisationer, chefer på olika nivåer och arbetstagare.

Vidare bör en del i överläggningen ägnas åt att klargöra vilka som omfattas av begreppet "chef/arbetsledande personal". Se vidare under rubriken "Garanterat utfall per år för åren 2008, 2009 och 2010."

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

I avtalstexten har införts att förslag till ny lön ska lämnas i dialog till berörd arbetstagare.
--

I den här delen har förhandlingarna kretsat mycket runt sättet att lämna förslag till ny lön. Genom det tillägg som gjorts ökar trycket på att det finns en dialog runt arbetsgivarens förslag. Detta har redan tidigare poängterats i redogörelsetext.

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 på sedvanligt sätt.

Oavsett val av modell i löneöversyn innebär Löneavtalet att samtalet mellan chef och medarbetare är en central del av avtalet. 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 vid vilken tidpunkt eftersom tidsgränser för påkallande av förhandling om garanterat utfall löper från avstämningstidpunkten.

### **Resultat av löneöversyn**

Om inget annat överenskoms lokalt gäller resultatet av löneöversynerna från 1 juni 2008, 1 april 2009 och 2010.
---

När avstämningen är gjord anses arbetsgivarens förslag fastställt och de fastställda lönerna ingår i det lokala kollektivavtalet om lön och allmänna anställningsvillkor – LOK 08. 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.

Notera att resultatet av löneöversynen 2008 gäller fr.o.m. 1 juni och för övriga år fr.o.m. 1 april, om inte annan tidpunkt inom avtalsperioden överenskoms lokalt.

## 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.

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 parter syn..." under rubriken "Inför löneöversyn".

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 sker beräkningen vid 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, Stockholm, Göteborg och Malmö stad samt Gotlands kommun. Denna regel innebär att det garanterade utfallet i procent är oreglerat för arbetstagarorganisationer 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 arbetstagarorganisationer med få medlemmar. Avsikten är inte att dessa arbetstagarorganisationers 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 arbetstagarorganisationer med få medlemmar ska – om inte speciella skäl föreligger – behandlas som övriga arbetstagarorganisationer där garanterat utfall gäller.

### **Garanterat utfall per år för åren 2008, 2009 och 2010 samt tidsbegränsad lägsta lön**

Det garanterade utfallet för arbetstagarorganisationen är 4 % för 2008, 3 % för 2009 och 2 % för 2010. Inom ramen för det garanterade utfallet 2009, finns dessutom ett delutfall på 3,5 % för att prioritera specialist-/funktionsutbildade verksamma inom respektive specialitet/funktion.

Lokal överenskommelse kan träffas om att, inom ramen för det garanterade utfallet 2009, använda 0,5 % till åtgärder inom arbetstidsområdet.

Ett icke definierat garanterat utfall har införts för chef/arbetsledande personal.

Under perioden 2009-03-01—2009-12-31 gäller en lägsta lön på 21 100 kr/mån. Denna gäller efter ett års sammanhängande anställning inom yrket och avser de utan specialist- eller funktionsutbildning. Åtgärder medräknas i det garanterade utfallet för 2009.

Arbetstagarorganisationen har ett garanterat utfall hos varje arbetsgivare.

Inom ramen för det garanterade utfallet för 2009 finns ett garanterat delutfall för specialist- och funktionsutbildade som är verksamma inom resp. specialitet/funktion. Som framgår i löneavtalet ska prioriteringen göras utifrån verksamhetens behov och förutsättningar samt lönesättningen vara individuell och differentierad – allt för att ge möjlighet till ökad lönespridning.

Ett icke definierat garanterat utfall har införts för chef/arbetsledande personal. Hos arbetsgivarna ställs höga krav på att ledningen förmår stimulera, motivera, stödja, entusiasmera och även i övrigt bidra till verksamheternas utveckling. Detta betyder ett synsätt som innebär att den arbetsledande personalen har en nyckelroll vad gäller uppfyllande av verksamhetens mål.

Detta är första gången ett avtal tecknat med OFRs förbundsområde Hälsa- och sjukvård innehåller en skrivning av det här slaget. Berörda chefer/arbetsledares löner bör bestämmas utifrån arbetsgivarens lönepolitik och de överväganden som ligger till grund för lönestrukturen, och kan även bidra till ytterligare lönespridning. Inför lönesättningen av den arbetsledande personalen kan det vara lämpligt att se över lönebilderna för arbetsgivarens samtliga chefer/arbetsledare.

Att begreppet här är "chef/arbetsledande personal" innebär ingen skillnad mot begreppet "arbetsledande personal" i redan tidigare träffade överenskommelser med andra motparter (begreppet finns med både Lärarnas Samverkansråd och OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet). Gruppen som omfattas kan beskrivas som "arbetsledande personal med underställda", dvs. en person som leder och fördelar arbetet. Detta innebär att personer med t.ex. samordningsansvar eller ansvar för särskilda områden/uppgifter inte ingår. Som tidigare konstaterats är det lämpligt att i samband med överläggningen klargöra vilka som omfattas.

Det är inte heller beträffande denna grupp i enlighet med avtalets intentioner att börja med att fastställa nivå på utfall. Avsikten med det icke definierade garanterade utfallet är att en bedömning ska göras av varje arbetsledares lön.

Gruppen som omfattas av icke definierat garanterat utfall ingår inte i lönesumman för fastställande av garanterat utfall och bidrar inte heller till uppfyllande av den garanterade nivån.

Frågan om en lägsta lön var högt prioriterad för Vårdförbundet genom avtalsrörelsen. Till följd av detta innehåller avtalet en lägsta lön, 21 100 kr/mån, efter ett års sammanhängande anställning i yrket, gällande under perioden 2009-03-01 – 2009-12-31. Bestämmelsen avser sjuksköterska, biomedicinsk analytiker resp. röntgensjuksköterska utan specialist- eller funktionsutbildning. I en anmärkning konstateras att i det garanterade utfallet för löneöversyn 2009 medräknas även ev. åtgärder som sker 1 mars 2009 till följd av denna bestämmelse. Med hänsyn till detta är det väsentligt att göra en samlad lönepolitisk bedömning gällande hela avtalsperioden.

## **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 förhandlingsordningen är tillagt i såväl lokal som central förhandling en möjlighet att föra frågan om vilka som omfattas av bestämmelsen om "chef/arbetsledande personal".

I modellen chef-medarbetare kan lokal förhandling, inom två veckor från avstämningstidpunkten, upptas dels om huruvida garanterat utfall uppnåtts samt dels i frågor om vilka som omfattas av bestämmelsen om "chef/arbetsledande personal".

Central förhandling kan upptas i två lägen, antingen om att garanterat utfall ej uppnåtts samt i frågor om vilka som omfattas av bestämmelsen om "chef/arbetsledande personal" (enligt modell chef – medarbetare), eller om att garanterat utfall ej uppnåtts, fördelning av garanterat utfall samt i frågor om vilka som omfattas av bestämmelsen om "chef/arbetsledande personal" (enligt traditionell förhandling).

Som i tidigare Löneavtal är skiljenämnd sista instans.

## **Övrigt**

Klassificering sker i enlighet med ny bilaga 2 (AID) till gällande statistiköverenskommelse. Denna bilaga ersätter tidigare bilaga 2 och 3.

## **Lönepolitiska diskussioner och skrifter**

Som hjälp i tillämpningen av Löneavtalet kan förhandlingssektionen om önskemål finns medverka vid en kommun- eller landstingslednings lönepolitiska diskussioner. Det finns också möjlighet att – i mån av resurser – medverka vid olika former av nätverksmöten runt om i landet. För vidare information, ta kontakt med förhandlingssektionen.

Förhandlingssektionen har gett ut skrifter som på olika sätt behandlar den lönepolitiska processen, t.ex. Individuell lönesättning – en process, Samtal om arbetsresultat och lön, Ta kommandot! och Vad är ett bra arbetsresultat? För mer information gå in på hemsidan [www.skl.se](http://www.skl.se) och sökväg: startsida/vi arbetar med/arbetsgivarpolitik/publikationer.

## Centrala och lokala protokollsanteckningar, bilaga 3

### Övriga anteckningar

#### *Löneväxling*

Tidigare protokollsanteckning om att löneväxling enbart gällde landsting är borta. Dessutom är hänvisning ändrad till KAP-KL.

## Centrala protokollsanteckningar, bilaga 4

### Anteckningar till Löneavtalet

#### *Partsgemensamma arbeten*

Initiera försöksverksamhet med syfte att tydliggöra förutsättningar för integrering mellan löneavtalet och FAS, (punkt 3). Inventera lokala erfarenheter och undersöka vilka faktorer som bidrar till en framgångsrik lokal löneprocess samt skapa forum för att diskutera Löneavtalet, (punkt 4). Följa tillämpningen av begreppet chef/arbetsledande personal, (punkt 5).

### Övriga anteckningar

#### *Partsgemensamma arbeten*

Undersöka förhållanden som rör nattarbete. Inriktningen är att följa, undersöka och sprida aktuell forskning, (punkt 4). Kartlägga tillgång på specialistsjuksköterskor och förmåner under specialistutbildning. Verka för ökad flexibilitet i utbildningssystemet och att utbildningarna anpassas till verksamhetens behov, (punkt 5). Kartlägga frekvens av avbrott under beredskap som bryter dygnsvilan och orsakerna till dessa, (punkt 6).

Alla ovanstående punkter om partsgemensamma arbeten mellan centrala parter har varit ett sätt att ta vara på ett antal frågor som diskuterats i samband med förhandlingarna.



## **Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning, bilaga 5**

Under avsnittet om överläggningen har tillägg gjorts med exempel på vad överläggningen kan innehålla samt att det ska klargöras vilka som omfattas av begreppet "chef/arbetsledande personal".

Under förhandlingarna har framförts krav från motparten att i avtalstext bättre strukturera vad överläggningen bör innehålla. Nu pekar centrala parter tydligare på vad som kan vara ändamålsenliga inslag. Det kan inte nog poängteras överläggningens viktiga roll för att Löneavtalet – speciellt vad avser dialog chef-medarbetare – ska kunna fungera på avsett sätt.

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 parter avsikt är att innehållet i denna bilaga ska diskuteras hos varje arbetsgivare och ses som ett stöd för det egna lönepolitiska arbetet. Det är därför angeläget att varje arbetsgivare tar ställning till hur de rubriker som finns tas om hand i den lönepolitiska processen.

## **Mall för tecknande av lokalt kollektivavtal – LOK 08, bilaga 6 och 6a**

LOK 08 ska på sedvanligt sätt tecknas av landsting/region, kommun eller kommunalförbund med texten i bilaga 6 som mall. För övriga arbetsgivare, anslutna till Arbetsgivarförbundet Pacta, tecknas LOK 08 genom direktverkan från centrala avtalet enligt bilaga 6a.

## **Ändringar i Allmänna bestämmelser, AB i lydelse från och med 2008-06-01**

Allmänna bestämmelser, AB, gäller från och med 2008-06-01 om inte annat anges. Observera att datum skiljer sig från övriga överenskommelser om ändringar i AB, med undantag för de särskilda ersättningsarna.

## § 5 Deltidsanställning

Inför anställning av personal på deltid ska det eftersträvas att arbetstiden i genomsnitt omfattar 20 timmar i veckan, till skillnad mot tidigare 17 timmar.

## § 13 Arbetstid

### Mom. 2

I och med utbytet av annandag pingst mot nationaldagen som helgdag blir arbetstiden något längre de år nationaldagen infaller på en lördag eller söndag. För att den totala arbetstiden ska bli densamma ges därför i vissa fall en ledig arbetsdag.

Det är arbetstagare med en genomsnittlig ordinarie arbetstid för heltidsanställd om 40 timmar per helgfri vecka som kan få en utökad arbetstid. De år nationaldagen infaller lördag eller söndag och arbetstagaren har fullgjort arbetstid annandag pingst ges dessa arbetstagare därför en arbetsdags ledighet som kompensation.

Ledigheten förläggs någon gång under kalenderåret i enlighet med arbetstagarens önskemål under förutsättning att förläggningen är förenlig med verksamhetens krav. Ledigheten måste dock förläggas under samma år och kan alltså inte sparas till annat år.

### Mom. 6-7

Bestämmelsen har tillförts möjligheter till avvikelser från ATL. I mom. 6 tillförs avvikelser från dygns- respektive veckovila och i mom. 7 tillförs lokala parter möjlighet att teckna avtal om andra avvikelser.

#### *Avvikelse vid planerad dygnsvila*

Reglerna om dygnsvila; enligt arbetstidslagen (ATL) bör så långt det är möjligt följas vid förläggning av ordinarie arbetstid.

Vid planerad förläggning av arbetstid kan dygnsvilan enligt mom. 6 g) minskas till att omfatta lägst nio sammanhängande timmar under varje period om 24 timmar. Förutsättningen är att dygnsvilan i genomsnitt under begränsningsperioden inte understiger elva timmar. Detta innebär att om dygnsvilan under en 24-timmarsperiod understiger elva timmar måste en annan vara mer än elva timmar för att ett genomsnitt om minst

elva timmar ska kunna uppnås under begränsningsperioden. Regleringen kan bland annat underlätta förläggning av arbetstid inom hälso- och sjukvård samt vård och omsorg. Förläggning av tid för arbetsplatsträffar och utbildning kan dessutom underlättas.

#### *Tillfällig avvikelse från dygnsvilan*

Om något oförutsett inträffar, d.v.s. något som arbetsgivaren inte har kunnat förutse på förhand, kan tillfällig avvikelse göras från den planerade dygnsvilan enligt mom. 6 h). Vid sådan tillfällig avvikelse kan dygnsvilan därmed understiga den planerade dygnsvilan om minst nio timmar. Regleringen underlättar bland annat om det uppstår behov av förskjuten arbetstid, övertid/mertid, eller aktivt arbete under beredskap. Även här ska ett genomsnitt om elva timmar uppnås under begränsningsperioden.

#### *Objektiva skäl och lämpligt skydd*

Parterna gör bedömningen om att kravet på objektiva skäl för att tillämpa lämpligt skydd vid avvikelseavtal är uppnått enligt artikel 18 i direktiv 2003/88/EG när det gäller avvikelsemöjligheter i mom. 6 g) -h).

Genomsnittsberäkningen innebär att kortare viloperioder kompenseras av längre vid andra tillfällen vilket medför att arbetstagarna totalt sett får sin tid för återhämtning och vila.

#### *Tillfällig avvikelse från veckovila*

När det gäller veckovila ska 36 timmars sammanhängande ledighet förläggas vid något tillfälle under den period om sju dagar som tillämpas enligt ATL. Bestämmelsen i mom. 6 i) gör det möjligt att tillfälligtvis minska veckovilan till lägst 24 sammanhängande timmar på grund av arbetsorganisatoriska skäl. Parterna anser att sådana skäl kan föreligga. Grunden för regleringen finns i direktiv 2003/88/EG som sätter den nedre gränsen om 24 timmar utan att arbetstagare ges kompensationsledighet eller lämpligt skydd. Bestämmelsen om tillfällig avvikelse från veckovilan ska tillämpas på samma sätt som avvikelse från dygnsvila. Om arbetstagarna inte fått sin ledighet om 24 timmar enligt mom. 6 i) ska kompensationsledighet förläggas i enlighet med EG-rätten. Det innebär att ledigheten för återhämtning ska förläggas omedelbart efter respektive arbetsperiod.

## *Lokala kollektivavtal*

Enligt mom. 7 kan lokala kollektivavtal tecknas mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation. Ett lokalt kollektivavtal om avvikelser från dygns- respektive veckovila kan antingen innehålla en annan reglering än den i mom. 6 g) -i) eller kompletteras enligt 13-14 §§ ATL.

De lokala kollektivavtal som är tecknade före ikraftträdandet av mom. 6 har fortsatt giltighet tills dess att det lokala kollektivavtalet upphör att gälla.

## **§ 28 Sjukdom m.m.**

### **Mom. 9**

Om arbetsgivaren har beviljat arbetstagaren ledighet på grund av sjukdom enligt mom. 1 och sjukpenning har dragits in får arbetstagaren sjuklön. Den tid då sjuklön utges har begränsats till högst 180 kalenderdagar. Sjuklön utges från och med det datum då arbetstagaren anmält detta till arbetsgivaren. Begränsningen till 180 kalenderdagar gäller för innevarande sjukperiod. Arbetsgivaren ska under denna tid göra en bedömning av arbetstagarens förutsättningar att återgå i sitt vanliga arbete.

Om arbetstagaren efter avslutade åtgärder inte har arbetsförmåga och detta leder till uppsägning erhåller arbetstagaren vare sig sjuklön utöver sammantaget 180 kalenderdagar eller lön.

De 180 kalenderdagarna räknas från och med 2007-07-01 och gäller endast när sjukpenningen har blivit indragen per den 1 juli 2007 eller senare.

Bestämmelsen gäller retroaktivt från den 1 juli 2007 och förutsätter en pragmatisk hantering när arbetstagaren passerar 180-dagarsgränsen vid övergången mellan den gamla och nya bestämmelsen. Arbetsgivaren ska enligt den nya lydelsen göra en bedömning, under den tid sjuklön, utges av arbetstagarens förutsättningar att återgå i sitt vanliga arbete. Detta kan få till följd att sjuklön, vid övergång mellan gammal och ny bestämmelse, även kan komma att utges efter 180 dagar under den tid bedömningen sker.

## § 29 Föräldraledighet

### Mom. 1

Från och med 2008-06-01 utökas antalet kalenderdagar med föräldrapenningtillägg till att utges i högst 90 kalenderdagar i en följd vid första ledighetstillfället sedan barnets födelse och utges till arbetstagaren oavsett om den andre föräldern har fått motsvarande förmån. Föräldrapenningtillägget ska liksom tidigare beräknas vid första ledighetstillfället.

Arbetstagare som sammanhängande varit anställd i minst 365 dagar före ledighet med föräldrapenning kvalificerar sig för föräldrapenningtillägg. Tillägget utges med 10 % av lönebortfallet beräknat per kalenderdag från första dagen av föräldraledigheten och multipliceras med antalet kalenderdagar som ledigheten omfattar. Är ledigheten kortare än 90 dagar beräknas tillägget utifrån antalet kalenderdagar som ledigheten omfattar.

Föräldrapenningtillägg ska utges till arbetstagare vid första ledighetstillfället (per födsel) och utbetalas i samband med ledighetens början. Båda föräldrarna kan få föräldrapenningtillägg då den utökats att gälla "arbetstagare per födsel". Det innebär att föräldraledig arbetstagare får föräldrapenningtillägg enligt grunderna ovan oavsett om den andra föräldern har fått förmånen hos samma eller hos annan offentlig eller privat arbetsgivare.

Exempel 1: Lisa är socialsekreterare i Sigtuna kommun. Hennes man Pelle är vaktmästare också i Sigtuna kommun. Båda har varit anställda i två år. De får en dotter i juni 2008. Lisa tar ut föräldraledigt med föräldrapenning juni 2008 tom oktober 2009. Lisa får föräldrapenningtillägg med 10 % av lönebortfallet beräknat per kalenderdag under de första 90 kalenderdagarna. Pelle tar sedan ut föräldraledigt med föräldrapenning november och december 2009. Pelle får föräldrapenningtillägg med 10 % av lönebortfallet beräknat per kalenderdag under dessa 60 kalenderdagar. Nästa sommar dvs. juli 2010 tar Pelle ut 30 dagar till med föräldrapenning men då utges inte föräldrapenningtillägg eftersom ledigheten inte varit i en följd.

Exempel 2: Olle är barnskötare i Herrljunga kommun. Hans fru Anna arbetar som kassörska på ICA. Anna är föräldraledig i 1 år och får föräldrapenningtillägg från ICA affären. När Olle tar föräldraledigt på halvtid med föräldrapenning för att vara hemma med parets son för första gången i fyra månader så utges föräldrapenningtillägg till honom

med 10 % av lönebortfallet beräknat per kalenderdag under de första 90 kalenderdagarna . Detta oavsett om frun Anna fått föräldrapenningförmån från sin arbetsgivare eller ej. Observera att lönebortfallet i detta fall är på 50 % eftersom Olle tagit föräldraledigt på halvtid. Föräldrapenningtillägget utges för den tid och i den omfattning ledigheten omfattar, dock högst 90 kalenderdagar.