

Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. – HÖK 13

Parter

Sveriges Kommuner och Landsting och Arbetsgivarförbundet Pacta å ena sidan, samt

OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet jämte i förbundsområdet ingående organisationer å den andra.

§ 1 Innehåll m.m.

Parterna träffar detta kollektivavtal Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – HÖK 13 – för arbetstagare för vilka gäller Allmänna bestämmelser – AB. Till avtalet hör även bestämmelser enligt följande bilagor 1–6 a.

- a) Löneavtal (Bilaga 1),
- b) Allmänna bestämmelser – AB i lydelse fr.o.m. 2013-04-01 – med ändringar i §§ 10, 20, 21, 22, 23, 24, 28, 29, 33 och 35 (Bilaga 2) med följande underbilagor
 - D, anställning i personalpool,
 - L, lägerverksamhet m.m.,
 - U, uppehållsanställning,
- c) Centrala och lokala protokollsanteckningar (Bilaga 3),
- d) Centrala protokollsanteckningar (Bilaga 4),
- e) Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning (Bilaga 5),

f) LOK 13 (Bilaga 6 och 6 a).

§ 2 Parternas avsikt

Parterna vill fortsätta på den sedan lång tid inslagna vägen att stödja varje arbetsgivares arbete med att få den individuella lönesättningen att vara den grund för individuell löneutveckling som är en förutsättning för en god verksamhet. Detta kommer att gynna individerna men även kollektivet.

En lång avtalsperiod ger förutsättningar för ett strategiskt och långsiktigt arbete. Frågor av stor betydelse för verksamhetens utveckling är den långsiktiga kompetensutvecklingen och kompetensförsörjningen. Detta är viktiga grunder för att kunna garantera hög kvalitet, effektivitet och måluppfyllelse.

§ 3 Ändringar och tillägg

I kollektivavtalet ska också ingå de ändringar och tillägg till avtalets bestämmelser som parterna under avtalets giltighetsperiod träffar överenskommelse om.

§ 4 Fredsplikt

Förhandlingar under avtalsperioden enligt denna överenskommelse ska föras under fredsplikt.

§ 5 Rekommendation om LOK 13 m.m.

Parterna rekommenderar berörda arbetsgivare som utgör landsting/region, kommun eller kommunalförbund och berörda arbetstagarorganisationer att träffa kollektivavtal – LOK 13 – med den utformning och det innehåll som framgår av Bilaga 6.

För övriga arbetsgivare anslutna till Arbetsgivarförbundet Pacta och berörda arbetstagarorganisationer träffas härmed det lokala kollektivavtalet – LOK 13 – enligt Bilaga 6 a.

§ 6 Giltighet och uppsägning

Såvida inte särskilt anges gäller HÖK 13 för perioden 2013-04-01–2017-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid, förlängs dess giltighet för en tid av 12 kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.

§ 7 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

Susanne Lavemark

Justeras

För Sveriges Kommuner och Landsting

Ingela Gardner Sundström

För Arbetsgivarförbundet Pacta

Ingela Gardner Sundström

För OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet jämte i förbundsområdet ingående organisationer

Vision

Mona Tapper

Akademikerförbundet SSR

Markus Furuberg

Löneavtal

§ 1 Grundläggande principer för lönesättningen

Arbetsgivarna har enligt detta avtal fortsatt stort ansvar för lönebildningen.

Lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Även förutsättningarna för att rekrytera och behålla personal påverkar löne- och anställningsvillkoren.

Syftet är att skapa en process där arbetstagarens resultat och löneutveckling knyts samman så att det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat uppnås. Det är därför av stor vikt att dialog förs mellan chef och medarbetare om mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön.

Det är särskilt viktigt att lönen för chefer på alla nivåer tydligt avspeglar hur satta mål uppfylls och de resultat som vederbörande uppnår. Chefer är arbetsgivarens företrädare och har ett stort ansvar för att uppsatta mål nås och att uppföljning av resultat sker.

§ 2 Löneöversyner

Inför löneöversyn

1. Överläggningar med arbetstagarorganisationen ska genomföras om arbetsgivarens planerade åtgärder vid varje löneöversyn. Vid överläggningen ska arbetsgivaren redovisa motiven för de planerade åtgärderna. Dessa ska grundas på arbetsgivarens lönepolitik.

Det ligger i respektive parts ansvar att medverka genom egna förberedelser och aktivt deltagande. De lokala parterna ska eftersträva att finna samarbetsformer som stödjer ett aktivt arbete där verksamhetsmål och budgetprocess knyts samman med de lönepolitiska frågorna.

I Bilaga 5 till HÖK 13 har de centrala parterna angivit "Centrala parters syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning". Denna bilaga tjänar som vägledning till vad som ska diskuteras i överläggningen.

Anmärkningar

1. Resultatet av överläggningarna ska inte ha kollektivavtals ställning.
2. Löneöversyn för 2013 och 2014 ska genomföras som förhandling om lokal part så begär.
3. Lokala parter kan från och med löneöversyn 2015 komma överens om att löneöversyn antingen ska genomföras som förhandling eller på olika sätt hos en arbetsgivare. Att hantera löneöversyn på olika sätt kräver att förhandlingsordningen görs tydlig. I de fall lokala parter inte kan komma överens ska de vända sig till centrala parter för rådgivning. Om lokala parter efter central rådgivning inte kan komma överens ska löneöversyn genomföras som förhandling om lokal part så begär. Det är då befogat att lokala parter diskuterar vad som fordras för att löneöversyn ska genomföras i dialog enligt modellen chef – medarbetare.

Lönestruktur

2. Då Löneavtalet inte anger löneökningarnas storlek, ges arbetsgivaren ökade förutsättningar att arbeta strategiskt med att åstadkomma en önskvärd lönestruktur. Detta möjliggör en löneutveckling som premierar kompetens, specialistkunskap, resultat och bidrag till verksamhetens mål sett över tid.

Arbetsgivarens syn på de övergripande lönestrukturfrågorna blir därmed en viktig del i överläggningen.

Prioritering avgörs utifrån förutsättningarna hos respektive arbetsgivare. Arbetstagare lönesätts individuellt och differentierat med denna prioritering som grund. På detta sätt ges möjlighet att uppnå syftet med att öka lönespridningen.

Chefens roll

3. Arbetsgivarens lönebildningsprocess gynnas av att chefens roll som arbetsgivarens företrädare tydliggörs, i synnerhet då löneavtalet inte anger löneökningarnas storlek.

Löneöversyn

4. Löneöversyn sker genom att arbetsgivaren, efter avslutad överläggning enligt punkt 1, lämnar förslag i dialog om ny lön till berörd arbetstagare. Förslagen utformas med beaktande av en ökad lönespridnings betydelse för goda resultat och ska ha sin grund i väl kända kriterier. De grundläggande principerna för lönesättning som framgår av § 1 ska beaktas liksom överläggningarna enligt ovan.

Avstämning

5. Arbetsgivaren ska till arbetstagarorganisationen meddela sitt samlade förslag till ny lön på individnivå. Förslaget avstäms mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation. Speciell uppmärksamhet ska dock ägnas gjorda erfarenheter av den genomförda löneöversynsprocessen i syfte att lägga grund för nästa.

Anmärkningar

1. Avstämningen sker senast 2 veckor efter meddelat förslag. Överenskommelse kan träffas om annan tidsfrist.
2. Resultatet av avstämningen ska inte ha kollektivavtals ställning.

Resultat av löneöversyn

6. Efter avstämningen anses arbetsgivarens förslag fastställt och de fastställda lönerna ingår i det lokala kollektivavtalet om lön och allmänna anställningsvillkor – LOK 13.

Löneöversynstidpunkt

7. Resultat av löneöversyn gäller fr.o.m. 1 april, såvida inte annat överenskomms.

Lokal förhandlingsordning

8. Lokala parter kan träffa överenskommelse om att hantera lönesättningsfrågorna på annat sätt än som beskrivs i denna paragraf.

Garanterat utfall

9. Arbetstagarorganisationen garanteras ett utfall i procent av sin lönesumma vid löneöversyn 2013 och 2014. Lönesumman utgörs av summan av de fasta kontanta lönerna för medlemmar som vid löneöversynstillfället är tillsvidaranställda med månadslön.

Överenskommelse kan träffas om annan beräkningstidpunkt och annan beräkning av garanterat utfall.

Anmärkningar

1. Del av det garanterade utfallet kan, efter överenskommelse mellan de lokala parterna användas till andra åtgärder.
2. Överenskomna belopp i centralt eller lokalt kollektivavtal proportioneras med hänsyn till arbetstagarens sysselsättningsgrad samt i förekommande fall med tillämplig uppehållslönefaktor enligt vid varje tidpunkt gällande Bilaga U till Allmänna bestämmelser.

Bestämmelserna om garanterat utfall gäller inte hos den arbetsgivare där arbetstagarorganisationen har färre än 5 medlemmar.

Anmärkning

I Stockholms, Göteborgs, Malmö och Gotlands stad/kommun samt i landsting/region gäller färre än 10 medlemmar.

Garanterat utfall för 2013

10. Det garanterade utfallet för arbetstagarorganisationen utgör 2,6 procent.

för 2014

Det garanterade utfallet för arbetstagarorganisationen utgör 2,2 procent.

för 2013 och 2014

För arbetsledande personal gäller ett icke definierat garanterat utfall.

Anmärkning

Syftet med ett icke definierat garanterat utfall är att skapa lokala förutsättningar för en lönepolitik som fokuserar på den arbetsledande personalens betydelse.

Löneöversyn 2015 och 2016

11. För löneöversyn 2015 och 2016 anges inte någon nivå för det garanterade utfallet.

§ 3 Övriga överenskommelser om lön

Förhandlingar om lön upptas då part så begär.

Överenskommelse om lön får träffas med enskild arbetstagarare. Central förhandling kan påkallas i fall som framgår av § 6.

§ 4 Fredsplikt

Förhandlingar som avses i §§ 2 och 3 ska föras under fredsplikt.

§ 5 Klassificering

Klassificering sker i enlighet med Bilaga 3 till Överenskommelse om lönestatistik.

För att säkerställa kvaliteten i de centrala partsgemensamma statistikunderlagen krävs en kontinuerlig lokal översyn av de anställdas kod enligt klassificeringssystemet Arbetsidentifikation, AID. Ansvaret åligger lokala parter.

§ 6 Förhandlingsordning

Lokal förhandling 2013 och 2014

1. Lokal arbetstagarorganisation får senast 2 veckor från avstämningstidpunkten enligt § 2 punkt 5 påkalla lokal förhandling om huruvida garanterat utfall uppnåtts samt vilka som omfattas av bestämmelsen om arbetsledande personal enligt § 2 punkt 10.

Anmärkning

Överenskommelse kan träffas om annan tidsfrist.

Central förhandling 2013 och 2014

2. Central part får påkalla central förhandling enbart i nedanstående frågor senast en månad efter det att den lokala förhandlingen avslutats

a) i frågor som avses i § 6 punkt 1,

b) i frågor som avses i § 2 punkt 1 anmärkning 2 om huruvida garanterat utfall uppnåtts, fördelning av garanterat utfall enligt respektive löneöversyn samt vilka som omfattas av bestämmelsen om arbetsledande personal enligt § 2 punkt 10.

Central förhandling 2015 och 2016

3. Central part får påkalla central förhandling senast en månad efter det att den lokala förhandlingen avslutats enligt § 2 punkt 1 anmärkning 3. Detta enbart i fråga om fördelning enligt respektive löneöversyn och då i de fall löneöversynen genomförts enbart som förhandling hos en arbetsgivare.

Skiljenämnd

4. Enas inte de centrala parterna ska frågan bindande avgöras av särskild skiljenämnd, om central part begär prövning av frågan genom skriftlig framställan inom en månad från den dag, då den centrala förhandlingen anses avslutad.

Centrala och lokala protokolls- anteckningar

Anteckningar till Löneavtal

Förbundsområdet Allmän kommunal verksamhet

1. I förbundsområdet Allmän kommunal verksamhet ingår Vision, Akademikerförbundet SSR, Ledarna och Teaterförbundet.

Annan åtgärd än lön

2. Om löneöversyn innebär annan åtgärd än lön ska detta för berörda arbetstagare särskilt anges. Sådan åtgärd ska även beaktas när arbetsgivaren enligt diskrimineringslagen genomför kartläggning och analys av löner och andra anställningsvillkor.

Innehåller överenskommelse enligt ovan avkortad arbetstid ska den för jämförelse enligt diskrimineringslagen i lönehänseende beräknas på följande sätt:

arbetstagarens fasta kontanta lön efter arbetstidsförkortning delas med kvoten av ordinarie arbetstid för arbetstagaren efter arbetstidsförkortning per vecka genom ordinarie arbetstid för heltid enligt centralt kollektivavtal.

Löneöversyn på olika sätt

3. De centrala parterna är överens om betydelsen av att lokala parter fortsätter föra lönebildningsprocessen framåt. Ett steg i detta är att hantera löneöversyn på olika sätt inom en organisation beroende på hur långt det lönepolitiska arbetet nått på respektive arbetsplats. Att hantera löneöversyn på olika sätt inom en organisation kräver att förhandlingsordningen görs tydlig.

Garanterat utfall

4. Centrala parter konstaterar gemensamt att användningen av begreppet "garanterat utfall" innebär att behov av löneökningar utgår från ett resonemang om arbetsgivarens bedömning och analys sett ur ett helhetsperspektiv varefter vidtar ställningstaganden med utgångspunkt från behov av olika åtgärder. Avsikten är att löneöversyn inte inleds med att fastställa nivå på utfall per arbetstagarorganisation.

Oprövad arbetstagare

5. Vid lönesättning av oprövad arbetstagare är det, ur ett lönepolitiskt perspektiv, viktigt att den befintliga lönebildningen ligger till grund för lönesättningen i den tänkta anställningen.

Löneavtalets tillämpning

6. Centrala parter står till förfogande för att vid lokala parter behov bistå med tillämpningsdiskussioner. Centrala parter ser att detta bidrar verksamt till en god tillämpning av Löneavtalet.

Det konstateras att parterna är överens om bilagan "Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning". Tillämpningen av Löneavtalet hänger samman med hur väl lokala parter var för sig och gemensamt har diskuterat dessa förutsättningar.

Anteckningar till AB

Arbetstid

1. För tandhygienist, tandsköterska och tandvårdsbiträde m.fl. vid sjukhus för psykiatrisk vård och vårdinrättning för psykiskt utvecklingsstörda liksom för arbetstagare med anställning som särskilt inrättats för tillgodoseende av tandvård åt enbart förskolebarn samt från behandlingssynpunkt svårhanterliga barn utgör den ordinarie arbetstiden i genomsnitt 39 timmar per helgfri vecka.

2. Förlängs beräkningsperioden med stöd av § 13 mom. 6 f) och arbete därmed förläggs till lördag-söndag i större utsträckning än tidigare fordras lokalt kollektivavtal.

3. Om en arbetstagares arbetspass sträcker sig över dygnsgränsen (midnatt) ska arbetspasset hänföras till det dygn under vilket den övervägande delen av arbetspasset infaller.

Arbetstid

För landstingssektorn gäller

4. Föreståndare, biträdande föreståndare och behandlingsassistent vars arbetstid är förlagd till såväl vardag som söndag och/eller helgdag ska åtnjuta 8-9 fridagar per fyraveckorsperiod.

5. Den genomsnittliga veckoarbetstiden för behandlingsassistent med arbetstid förlagd till ständigt natt ska vara 1 timme och 55 minuter kortare än för motsvarande heltidsanställd arbetstagare.

6. Förutom vad som följer av §§ 13, 20, 21, 22 och 23 kan lokala parter träffa kollektivavtal som avviker från dessa bestämmelser för föreståndare, biträdande föreståndare och behandlingsassistent.

Uppehållsanställning

7. Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om annan förläggning av uppehåll än vad som framgår av Bilaga U för tandsköterska, tandhygienist och tandvårdsbiträde.

Övertid

8. Om sådan heltidsanställd arbetstagare som avses i § 20 mom. 1 och som enligt bestämmelserna i momentet inte har rätt till kompensation för övertidsarbete utför annat arbete än deltagande i sammanträde på tid överstigande den fastställda arbetstiden, får arbetstagaren om så är möjligt ledigt från arbetet för motsvarande tid.

Övertid

För landstingssektorn gäller

9. Förvaltningschef eller avdelningschef direkt underställd landstingsdirektör eller landstingsstyrelse har inte rätt till kompensation för övertidsarbete, såvida inte annat överenskomts.

Jour och beredskap

10. Organisatoriska och andra åtgärder bör vidtas så att jouruttag begränsas till vad som sägs i ATL.

Där detta av bl.a. verksamhetsmässiga skäl inte går att genomföra är parterna beredda att träffa överenskommelse om erforderligt överuttag av jour i kollektivavtal.

Jour och beredskap

För kommunsektorn gäller

11. Om kommunens handlingsprogram för räddningstjänst har preciserade krav, med hänsyn till viss lagstiftning, kan dessa krav avvika från beredskapsparagrafens uttryck "utan dröjsmål". Detta hanteras i förekommande fall i särskild överenskommelse med den enskilde arbetstagaren.

Även för andra arbetstagare gäller att ersättning inte utges om sådan ersättning uttryckligen inrymts i lönen eller kompensation härför utges i form av ledighet, avkortning av arbetstid eller på annat sätt.

Avvikelser från bestämmelser i §§ 20–24 i AB

12. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan träffa överenskommelse om avvikelser från §§ 20–24 utöver vad som följer av bestämmelserna i AB. Om förutsättningarna ändras bör en översyn ske av överenskommelsen eller en diskussion upptas om återgång till AB:s bestämmelser.

Avvikelse kan även ske genom kollektivavtal. Om kollektivavtalet reglerar samma fråga som den enskilda överenskommelsen gäller den enskilda överenskommelsen.

Sjuklön m.m.

13. Har arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffat överenskommelse, som komplement till lön enligt §§ 16–17 och Bilaga U om prestationslön, ackordslön, resultatlön eller liknande eller andra alternativa löneformer, får parterna även träffa kollektivavtal om huruvida och på vilket sätt sådan lön ska ingå i beräkningsunderlag för sjuklön enligt 6 § SjLL. Sådan förhandling får endast föras som lokal förhandling.

14. Arbetsgivare kan efter prövning medge att ersätta arbetstagare för inkomst- bortfall, i form av lön och andra anställningsförmåner enligt § 28 mom. 5, som uppstått i samband med personskada genom våld och/eller misshandel i arbetet. Ersättningen utges endast för den del av lönebortfallet som inte ersätts på annat sätt. Ersättningen inbegriper semesterlön och semesterersättning enligt avtalet och semesterlagen.

Civil och värnplikt

15. AB § 30 Civil och värnplikt i dess lydelse 2012-03-31 gäller såvida inte de lokala parterna träffar överenskommelse om annat.

Uppsägningstider för arbetsgivare som är medlem i Pacta

16. Arbetsgivare som är medlem i Pacta kan besluta att § 33 mom. 1 a ska gälla för verksamheten.

För vissa arbetsgivare anslutna till Pacta gäller

17. Följande arbetsgivare ska tillämpa uppsägningstiderna i § 33, mom. 1 a):

- Capio S:t Görans sjukhus AB
- Danderyds sjukhus
- Södersjukhuset
- Södertälje sjukhus

Detsamma ska gälla för eventuella ytterligare akutsjukhus som ansluter sig till Pacta.

Övriga anteckningar

Distansarbete

1. Parterna konstaterar att vissa frågor kan behöva regleras i samband med arbete på distans. Vid införande av distansarbete är det därför av vikt att t.ex. följande frågor beaktas: omfattning av distansarbetet, arbetstagarens tillgänglighet, anställningsvillkor, arbetsuppgifter, teknisk utrustning, säkerhets- och skyddsfrågor, arbetsmiljöfrågor, uppföljning och utvärdering.

Vid sådan reglering är det även av vikt att följande frågor beaktas enligt ramavtalet på europeisk nivå: definition, frivillighet, privatliv och utbildning.

Sammanläggning av anställningar

2. Är arbetstagare anställd samtidigt i flera anställningar hos samma arbetsgivare kan lokala förhandlingar upptas syftande till att anställningarna sammanläggs till en anställning. Tvist om sammanläggning i enskilt fall kan inte hänskjutas till central förhandling. Uppstår tvist om den principiella innebörden av denna rekommendation kan sådan tvist däremot föras som central förhandling.

Lön vid annan anställning på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom

3. Om inte annat överenskomms mellan arbetsgivare och arbetstagare och/eller arbetstagarorganisation gäller följande.

Om en arbetstagare på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom omplaceras till en annan anställning utanför anställningsavtalet och överenskommelse träffats om lägre lön utges ett tillägg till arbetstagaren. Tillägget utgörs av mellanskillnaden mellan den gamla och den nya lönen. De första 12 månaderna utbetalas hela tillägget. Därefter minskas tillägget med 1/12 av tillägget per kalendermånad.

Om den nya anställningen innebär lägre sysselsättningsgrad reduceras tillägget enligt följande

$$(a - b) \times c = d$$

a = ursprunglig lön vid heltid

b = ny lön vid heltid

c = ny sysselsättningsgrad

d = tillägg

Vid stadigvarande förflyttning enligt AB § 6 tillämpas inte denna reglering.

För det fall avvikande lokal överenskommelse har träffats som reglerar ovanstående äger dessa fortsatt giltighet.

Svensk Scenkonst och Teaterförbundet

4. I de fall kommuner eller landsting är anslutna till Svensk Scenkonst och för viss verksamhet tillämpar kollektivavtal som gäller mellan Svensk Scenkonst och Teaterförbundet, gäller inte HÖK 13.

Löneväxling

5. Sedan lokalt kollektivavtal om löneväxling träffats kan arbetsgivaren och arbetstagaren överenskomma om att arbetstagaren får avsätta del av avlöningsförmåner till avgiftsbestämd ålderspension enligt KAP-KL §§ 13–14.

Pensionsavgifter

För kommunsektorn gäller

6. Utöver vad som följer av PB § 8 i PFA 98 avsätts för varje arbetstagare, för vilken PFA 98 gäller, en årlig pensionsavgift som tillförs arbetstagarens individuella del. Avgiften är 0,1 procent av avgiftsunderlaget enligt PB § 11 i PFA 98.

Centrala protokollsanteckningar

Anteckningar till Löneavtal

Skiljenämnd

1. Skiljenämnden består av tre ledamöter av vilka Sveriges Kommuner och Landsting utser en, berörd arbetstagarorganisation (den centrala arbetstagarorganisationen) en och nämnda parter gemensamt en, tillika ordförande.

De centrala parterna svarar envar för sina representanters kostnader för medverkan i nämnden. Kostnaderna för ordförandens medverkan delas lika mellan parterna.

Förutsättningar för ökad lokal lönebildning

2. Med utgångspunkt i det partsgemensamma arbetet om Löneavtalens tillämpning från HÖK 10 kommer de centrala parterna, med start hösten 2012, inventera förutsättningarna för att stödja långsiktig strategisk planering av den lokala lönebildningen. Parterna ska överväga förutsättningarna för längre avtal utan centralt angivna löneökningarnivåer samt inventera förutsättningarna för att dialog chef – medarbetare ska bli huvudalternativet vid lönesättning. Arbetet ska utgå från sambandet mellan verksamhetens mål, resultat och lönebildning.

Fokus ska vara på den kommunikation som behövs mellan arbetsgivarens olika organisatoriska nivåer liksom beakta chefens centrala roll i löneöversynsprocessen. Då det ligger i respektive parts ansvar att medverka genom egna förberedelser och aktivt deltagande både före och i överläggningen är det angeläget att arbetet även omfattar detta. Parterna ska också resonera om utformningen av det centrala Löneavtalet så att det i större utsträckning kan bidra till ökad förståelse och kunskap om grunderna för lokal lönebildning. Arbetet ska vara avslutat senast 2013-10-31.

Centrala parter stöd vid avtal utan angiven nivå

3. En framgångsrik lokal lönebildningsprocess bygger på att såväl lokala parter som chefer och medarbetare har förutsättningar att ta ansvar för sin del av processen vilket fordrar att de är förtrodda med förutsättningarna för lönesättningen och den lokala lönebildningsprocessen.

Det är av stor betydelse att resultaten av det som framkommer i dialoger mellan chefer och medarbetare kring mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön omhändertas i den lokala lönebildningsprocessen när löneökningens behoven ska analyseras.

Centrala parter konstaterar att väl fungerande lokal lönebildning i enlighet med Löneavtalet är avhängigt konstruktiva diskussioner mellan arbetsgivare och fackliga företrädare som utgår ifrån verksamhetens mål, budget och resultat.

Centrala parter ska, utifrån ovanstående och utifrån resultatet av arbetet i HÖK 12 "Förutsättningar för ökad lokal lönebildning", analysera och beskriva viktiga förutsättningar för en löpande lönebildningsprocess.

- Centrala parter ska lyfta fram exempel och ta fram arbetssätt som utvecklar ett framgångsrikt lokalt arbete där analysen av löneökningens behoven är en av grunderna för löneöversynen.
- Dialogen mellan chefen och medarbetaren är en av de avgörande beståndsdelarna för att det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat ska uppnås. Centrala parter ska därför ta fram material som på olika sätt kan ge stöd kring hur dialogen ska kunna utvecklas.
- Centrala parter ska ta fram och sprida ett gemensamt material riktat till arbetsgivarföreträdare och fackligt förtroendevalda om lönebildning.
- Centrala parter ska gemensamt analysera och belysa vilka faktorer och arbetssätt som bidrar till ändamålsenlig ökad lönespridning.
- Centrala parter ska med början hösten 2014 följa upp Löneavtalets tillämpning och göra en fördjupad analys av den partsgemensamma lönestatistiken.

Arbetet ska vara genomfört senast 2016-12-31.

Anteckningar till AB

Arbetstid

1. Arbetsgivare som tillämpar en kortare kontorsarbetstid än i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka, får bibehålla denna oberoende av bestämmelser i § 13 mom. 2.

2. Dygnsvila enligt arbetstidslagen (ATL) bör så långt det är möjligt följas vid förläggning av ordinarie arbetstid.

Om dygnsvila enligt ATL utifrån ett verksamhetsperspektiv inte kan uppnås så bedömer parterna att objektiva skäl finns till att tillämpa de avvikelser från ATL som anges i AB § 13 mom. 6 g)–h). Parterna anser att arbetstagare därigenom erhåller lämpligt skydd enligt EG:s arbetstidsdirektiv 2003/88/EG, artikel 18, genom gällande kollektivavtalsreglering och lagstiftning.

Medbestämmandelagen

3. 33 § MBL är inte tillämplig på bestämmelserna i AB § 27, på lokal överenskommelse som kan ha träffats med stöd av AB § 5 mom. 1 b) eller på § 27 mom. 9.

4. Bestämmelserna i AB innebär inte någon reglering av MBL:s dispositiva regler med undantag av § 4 mom. 2, § 10 mom. 7, § 11, § 12 mom. 1, § 13 mom. 5, § 22 mom. 6, och § 27 mom. 9.

Lokal företrädare för arbetstagarorganisation

5. I AB anges att arbetsgivaren och arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal i vissa i avtalet angivna frågor. Sådant kollektivavtal får endast träffas med Vision: ombudsman Visions center, Akademikerförbundet SSR: ombudsman, Ledarna: ombudsman, Teaterförbundet: ombudsman.

Övriga anteckningar

Förhandlingar rörande ändringar i AB m.m.

1. Endera part kan påkalla förhandling rörande ändringar i AB under avtalsperioden.

Partsgemensamma arbeten

2. Parterna ska gemensamt analysera gällande lag- och avtalsbestämmelser rörande anställningsformer, turordning och därmed sammanhängande frågor. Syftet med detta är att utreda förutsättningarna för att införa förändrade kollektivavtalsregleringar avseende tidsbegränsade anställningar samt arbetsbrist. Arbetet ska slutföras under 2013.

3. Parterna är överens om att gemensamt utarbeta råd och stöd avseende arbetstid och beredskap i syfte att stödja lokala parter utvecklingsarbete.

Parterna ska i detta arbete, utifrån ett verksamhetsperspektiv, särskilt beakta förutsättningarna för att ge arbetstagarerna möjlighet till medinflytande vid

förläggning av arbetstid och beredskap. Frågor som exempelvis påverkan på arbetstagarnas arbetsmiljö, möjligheter till återhämtning och att kombinera föräldraskap och arbete ska också belysas.

Arbetet ska vara slutfört senast 2015-04-01.

Chefer på högre nivåer

4. Centrala parter ska gemensamt analysera fördelningen mellan kvinnor och män på högre chefstjänster. Mot bakgrund av detta ska centrala parter undersöka vilka faktorer som påverkar kvinnors och mäns intresse för och möjligheter att anställas på högre chefstjänster samt ge förslag till aktiviteter som syftar till att öka möjligheterna att nå en representativ fördelning mellan kvinnor och män på högre chefstjänster.

Arbetet ska vara genomfört senast 2016-12-31.

Samarbetsavtal

5. Parterna har för avsikt att under avtalsperioden fördjupa diskussionerna om ett samarbetsavtal för välfärdsektorn. Syftet är att hitta en arena för diskussion om sektorns ekonomiska förutsättningar och lönebildning utifrån ett nationellt och lokalt perspektiv. Det redan befintliga jämställdhetsrådet bör inrymmas inom samarbetsavtalet. Ambitionen är att samtliga parter som SKL tecknar Huvudöverenskommelse med ska omfattas av avtalet.

Centrala parterers syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning

Denna bilaga anknyter till Löneavtalet och dess överläggning. En förutsättning för att överläggningen ska leda till önskvärd samsyn om arbetsgivarens planerade åtgärder och bidra till en bra löneöversynsprocess är att bilagans olika delar, lokala förutsättningar och praktiska tillämpning diskuteras.

Löneavtalet utgår från en lönesättning som är individuell och differentierad. En förutsättning för att en sådan lönesättning ska kunna fungera väl är att arbetsgivaren arbetat fram grundläggande och långsiktiga lönepolitiska riktlinjer för lönesättningen. Dessa riktlinjer måste vara kända och diskuterade med medarbetarna i organisationen för att bidra till det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat.

För att denna lönebildningsprocess ska bli framgångsrik förutsätts att parterna lokalt finner former för hur det lönepolitiska arbetet ska genomföras. I detta arbete finns ett antal beståndsdelar som det är särskilt viktigt att finna samsyn kring. De centrala parterna vill därför inledningsvis i nedanstående punkter peka på några viktiga delar av processen som ökar möjligheterna för en väl fungerande individuell lönesättning.

- Hur dialogen/informationen kring den av arbetsgivaren fastställda övergripande lönepolitiken ska genomföras.
- Vid arbetsgivarens löneanalys är det viktigt att grupper med liten lönespridning uppmärksammas och att lönespridningens betydelse för goda resultat beaktas.
- Att medarbetarna ges möjlighet till delaktighet i dialogen kring utformningen av de verksamhetsbaserade lönekriterierna t.ex. genom att utnyttja nuvarande samverkanssystemens möjligheter till dialog på arbetsplatserna.
- Att behovet av verksamhetsbaserad kompetensutveckling uppmärksammas liksom det positiva sambandet mellan denna och medarbetarens möjligheter att påverka sin egen löneutveckling.

- Formerna och förutsättningarna för genomförandet av de individuella samtalen samt eventuella handlingsplaner.
- Det är naturligt att i lönebildningsprocessen uppmärksamma också arbetstagare som är frånvarande p.g.a. sjuk- eller föräldraledighet.

Övergripande utgångspunkt ska även vara att lagstiftning om diskriminering beaktas.

Utöver detta ska följande särskilt beaktas:

Rollfördelning

Arbetsgivare har olika förutsättningar för hur lönebildningsprocessen drivs. Oavsett storlek och organisatoriska indelningar förutsätts dock en tydlighet i uppdrag och ansvar för respektive nivå. I detta ligger också att chefens uppdrag och ansvar i löneprocessen tydliggörs.

Chefens roll

Chefer på olika nivåer i organisationen behöver kommunicera med varandra och med ledningen om vilka effekter verksamhetsmålen får för lönepolitiken. Det är av stor betydelse att resultaten av det som framkommer i dialoger mellan chefer och medarbetare kring mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön omhändertas i den lokala lönebildningsprocessen när löneökningens behoven ska analyseras.

Tidplan för löneöversynsarbetet

Ett individuellt lönesystem förutsätter avstämningar och uppföljningar. Därför är det naturligt att även löneöversynen återkommer årligen. Genom en god planering kan respektive löneöversyn slutföras innan tidpunkten för ikraftträdande.

Analys av löner

Löneavtalet förutsätter att arbetsgivaren bl.a. kartlägger och analyserar sina löner som underlag till överläggning inför löneöversyn. Därutöver kräver diskrimineringslagen kartläggning och analys ur jämställdhetssynpunkt.

Lönerelationerna mellan och inom olika yrkesgrupper avspeglar arbetsgivarens ställningstaganden. Därför är det en viktig förutsättning att de förtroendevalda diskuterar och tar ställning till rådande och önskvärda lönerelationer.

Kartläggning och analys av olika arbeten/yrken som visar lönenivåer/lönespridningar mellan grupper och lönespridningar inom grupper görs utifrån

lönepolitisk synpunkt, samt utifrån skillnader i lön kvinnor/män respektive skillnader i lön kvinno-/mansdominerade grupper.

Kartläggning och analys följs sedan av en handlingsplan grundad på arbetsgivarens ställningstaganden. Handlingsplanen med koppling till den egna lönepolitiken utvisar arbetsgivarens önskvärda lönerelationer och lönespridningar inför kommande löneöversyner utifrån verksamhetens mål och behov.

Det är väsentligt att se analys av löner och den därpå bestämda handlingsplanen tillsammans med arbetsgivarens övriga ambitioner och prioriteringar samt konsekvenser av diskrimineringslagstiftning som en helhet. Detta möjliggör för arbetsgivaren att redan i budgetarbetet ta ett helhetsgrepp på olika verksamheters totala behov av åtgärder.

Grunden för att få acceptans för lönebilden hänger både samman med en konsekvent tillämpning av lönepolitiken och delaktighet för de anställda.

Inför löneöversyn

Inför löneöversyn är det angeläget att genomföra en analys av vilka behov av löneökningar som finns med avseende på arbetstagarnas bidrag till verksamhetsförbättringar, behov av nyrekrytering, möjlighet att behålla personal, graden av måluppfyllelse, behov av lönerelationsförändringar osv. Med utgångspunkt från resultatet av denna analys, Löneavtalets § 1 och den egna lönepolitiken görs en samlad lönepolitisk bedömning av arbetsgivaren. Det är först därefter, med ovan angivna seriösa prövning som grund, möjligt att göra en bedömning av löneökningsbehovet.

Överläggning

En överläggning som är väl förberedd av arbetsgivaren ökar graden av tydlighet och därmed tilltron till arbetsgivaren som lönesättare. Exempel på inslag i en överläggning kan vara arbetsgivarens syn på lönestrukturfrågorna, dvs. önskade lönerelationer mellan grupper såväl som lönespridningen inom en grupp. Vidare är det angeläget att klargöra vilka som omfattas av begreppet "arbetsledande personal", de olika stegen i kommande löneöversyn, speciellt med hänsyn till samarbetsformer med dels fackliga organisationer, dels chefer på olika nivåer såväl som arbetstagare. Ett aktivt deltagande av såväl arbetsgivar- som arbetstagarpart bidrar verksamt till att önskvärd tydlighet uppnås.

Samtal

Individuell lönesättning i allmänhet och Löneavtalet i synnerhet förutsätter att samtal förs med arbetstagare om uppställda mål, resultat och koppling

till lön. Detta förutsätter att arbetsgivaren tydliggör krav, förväntningar, uppsatta mål och följer upp resultatet. Likaså att verksamhetsmålen är diskuterade i organisationen och bland medarbetarna.

I samtalet formulerar chef och medarbetare bl.a. de individuella mål och de krav och förväntningar som finns från bådas sidor. Vidare sker en uppföljning av åstadkomna resultat så att kopplingen till lön kan göras.

I en löneöversyn enligt modellen chef – medarbetare är det av särskild betydelse att tydlighet finns om det samtalstillfälle där arbetsgivaren lämnar förslag till ny lön. Graden av förståelse för förslaget till ny lön hänger samman med hur väl arbetsgivaren tydliggör motiven liksom hur dialogen genomförs.

En individuell lönesättning kräver chefer med tydlighet såväl i målbeskrivningen som sitt sätt att sätta lön.

Avstämning

I en löneöversyn enligt modellen chef – medarbetare är avstämningen det tillfälle där arbetsgivarpart och arbetstagarpart stämmer av det garanterade utfallet och analyserar löneöversynsprocessen. Som en del i denna eftersträvas samsyn kring sambandet mellan överläggning och resultat av löneöversyn t.ex. gällande diskrimineringsfrågor.

Svag eller ingen löneutveckling

Det är naturligt att ägna mer kraft åt utvidgade och fördjupade insatser för de arbetstagare som inte når uppsatta mål. Arbetsgivare måste ge arbetstagare en möjlighet att kunna påverka sin egen löneutveckling. Svag eller utebliven löneökning över tid ska för den enskilde vara något som framgått och motiverats i dialog mellan arbetstagare och chef.

För att åstadkomma förändring är det naturligt att utifrån en handlingsplan göra återkommande uppföljningar i syfte att nå en bättre måluppfyllelse. Avsikten är att lägga grunden för en bättre löneutveckling eller finna alternativa vägar för den anställdes fortsatta arbetsliv. Såväl arbetsgivare som arbetstagare har ansvar för att handlingsplan och uppföljning kommer till stånd.

Löneutveckling för äldre arbetstagare

I ett personalförsörjningsläge där verksamheterna står inför stora pensionsavgångar och därmed sammanhängande rekryteringssituation är det av stor vikt att arbetsgivarna tar till vara och utvecklar samtliga arbetstagare. Genom att söka bibehålla engagemang och motivation även för/hos de äldre

HÖK 13

arbetstagarna ökar förutsättningarna för fortsatt verksamhetsutveckling. Därvid kommer deras erfarenhet och kompetens att öka möjligheterna att nå målen för verksamheterna.

Det är därför väsentligt att såväl ur lönespridnings- som personalförsörjningssynpunkt uppmärksamma de äldre arbetstagarna.

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 13

§ 1 Innehåll m.m.

Nedan nämnd arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffar denna dag detta kollektivavtal – LOK 13 – om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. för arbetstagare för vilka gäller Allmänna bestämmelser – AB.

Till avtalet hör

1. mellan de centrala parterna överenskomna bestämmelserna enligt HÖK 13 § 1 – Bilagorna 4, 5, 6, 6 a undantagna – §§ 3 och 4, samt
2. de bestämmelser i övrigt som parterna nedan träffar överenskommelse om ska ingå i kollektivavtalet.

§ 2 Giltighet och uppsägning

Kollektivavtalet avlöser gällande kollektivavtal – LOK 12 – och gäller t.o.m. 2017-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid förlängs dess giltighet för en tid av 12 kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal i frågor som avses i HÖK 13.

Säger central part upp HÖK 13 upphör LOK 13 att gälla vid samma tidpunkt som HÖK 13 om inte annat överenskoms mellan de centrala parterna.

§ 3 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

.....den.....2013

För
(arbetsgivarparten)

.....
(underskrift)

För
(arbetstagarparten)

.....
(underskrift)

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 13

§ 1 Innehåll m.m.

Till kollektivavtalet mellan de lokala parterna – LOK 13 – hör mellan de centrala parterna överenskomna bestämmelser enligt HÖK 13 § 1 – Bilagorna 4, 5, 6, 6 a undantagna – §§ 3 och 4.

§ 2 Giltighet och uppsägning

Säger central part upp HÖK 13 upphör LOK 13 att gälla vid samma tidpunkt som HÖK 13 om inte annat överenskoms mellan de centrala parterna.

Redogörelse för nyheter och förändringar i HÖK 13 med OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet

Den 10 april 2013 enades parterna om ny HÖK 13 för OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet.

Denna redogörelse omfattar nyheter och ändringar i HÖK 13 exklusive Allmänna bestämmelser, som behandlas i ett särskilt cirkulär nr 13:14.

Parter i denna Huvudöverenskommelse är Sveriges Kommuner och Landsting, Arbetsgivarförbundet Pacta samt OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet, dvs. Vision, Akademikerförbundet SSR, Ledarna och Teaterförbundet.

I HÖK 13 har parterna enats om ett fyraårigt avtal. För 2013 gäller ett garanterat utfall om 2,6 procent och för 2014 gäller ett garanterat utfall om 2,2 procent. För de 2 sista åren är avtalet utan angiven nivå.

Förhandlingsprotokoll

§ 1 Innehåll m.m.

Innehåller en uppräknig av överenskommelsens alla delar. Allmänna bestämmelser (AB) gäller i sin lydelse från och med 2013-04-01 (se särskild redogörelsetext rörande AB, cirkulär nr 13:14).

Ny § 2 Parternas avsikt

SKL har under lång tid verkat för att teckna tillsvidareavtal. Utifrån att centrala parter i HÖK 13 har enats om en relativt sett lång avtalsperiod om 4 år har de centrala parterna under avtalsförhandlingarna pratat mycket om betydelsen av långa avtal för att stödja ett strategiskt och långsiktigt arbete hos varje arbetsgivare. För att nå uppsatta verksamhetsmål med hög kvalitet är långsiktig kompetensutveckling och kompetensförsörjning av stor betydelse.

§ 5 Giltighet och uppsägning

Giltighetstiden för Huvudöverenskommelsen är 4 år, 2013-04-01–2017-03-31. Avtalet kan inte sägas upp i förtid. Om central part önskar att avtalet ska upphöra per 2017-03-31 ska uppsägning ske senast 3 månader innan.

Löneavtal, Bilaga 1

SKL/Pacta har, liksom vid tidigare avtalsförhandlingar, framfört behovet av tillsvidareavtal och kopplat till detta förutsättningarna för avtal utan angiven nivå.

SKL/Pacta har framhållit behovet av avtal utan angiven nivå för att nå ökad lokal lönebildning, där ställningstaganden om löneökningens behov och prioriteringar görs utifrån förutsättningarna hos respektive arbetsgivare. Långa avtalsperioder behövs för att stödja en långsiktig strategisk planering av lönebildningen och förstärka kopplingen mellan verksamhetsmål, budgetprocess och löneprocess. För förbunden inom Allmän kommunal verksamhet var det av stor betydelse att avtalet inledningsvis innehåller 2 år med garanterat utfall. Detta för att få ytterligare möjlighet att utveckla lönebildningen innan avtalets sista 2 år som är utan angiven nivå.

SKL/Pacta och förbunden inom Allmän kommunal verksamhet har i konstruktiva förhandlingar diskuterat flera förslag om att utveckla delar i löneavtalet för att ytterligare stödja den lokala tillämpningen vid avtal utan angiven nivå. Utifrån detta och att lönen ska vara individuell och differentierad, har parterna enats om några nya skrivningar samt partsgemensamma arbeten (se mer nedan).

För att stödja en än bättre tillämpning av det centrala avtalet har SKL/Pacta framhållit att modellen dialog chef – medarbetare behöver bli det tydliga huvudalternativet vid löneöversynen. Förbunden inom Allmän kommunal verksamhet stödjer denna uppfattning och avtalet innehåller därför nya skrivningar om detta gällande från och med löneöversyn 2015.

Ändring i § 2 punkt 1 Inför löneöversyn

Som en följd av att nya punkter har tillförts i denna paragraf har också flera befintliga punkter fått nytt nummer, något som inte ytterligare kommenteras.

I paragrafens första stycke har de skrivningar som skrevs in i HÖK 12 om ökad lönespridning flyttats till ny punkt 2 Lönestruktur (se mer nedan).

I första stycket sista meningen har tillägg gjorts i syfte att förtydliga att ”verksamhetsmål och budgetprocess” hänger ihop med de lönepolitiska frågorna hos arbetsgivaren, där bl.a. analysen av löneökningens behov ingår.

Ändring i § 2 punkt 1 anmärkning 2

Utifrån den ändrade hanteringen av löneöversyn från och med 2015 har det förtydligats vilka år anmärkningen avser, dvs. enbart 2013 och 2014.

Ny anmärkning i § 2 punkt 1 anmärkning 3

SKL/Pacta har under lång tid verkat för att utveckla modellen dialog chef – medarbetare i löneöversynen till ett tydligt huvudalternativ. Genom anmärkningen är centrala parter överens om att från och med 2015 ska löneöversynen genomföras som dialog chef – medarbetare som huvudalternativ. Lokala parter kan dock komma överens om att genomföra löneöversynen som förhandling eller på olika sätt i en organisation. Det är angeläget att betona att om löneöversynen genomförs på olika sätt i organisationen behövs en lokal förhandlingsordning som omhändertar den praktiska hanteringen.

Om lokala parter, efter att ha försökt finna olika vägar att genomföra löneöversynen, inte kan komma överens ska de vända sig till centrala parter för rådgivning. Centrala parter kommer då ha kontakt med respektive lokal part samt med varandra. SKL/Pacta avser inte att på något sätt avgöra hanteringen av löneöversynen åt arbetsgivaren utan avsikten är att vara ett stöd för att resonera om olika möjligheter till framkomlig väg så att löneöversynsarbetet kan fortsätta.

Centrala parter roll i detta moment ska vara ett stöd i arbetet med att utveckla dialog chef – medarbetare till huvudalternativet vid löneöversynen. Parterna avser inte att detta moment ska ge centrala parter ökat inflytande i den lokala lönebildningen. I de fall som centrala parter rådfrågas ska de skyndsamt ge rådgivning. Detta för att inte mer än nödvändigt fördröja den lokala löneöversynsprocessen.

Om inte heller centrala parter kan medverka till att frågan löses, kommer det vara möjligt att genomföra löneöversynen som förhandling för hela organisationen om någon lokal part så begär. I detta sammanhang är det angeläget att lokala parter diskuterar med varandra vad som behövs för att kommande löneöversyner ska genomföras enligt huvudalternativet dialog chef – medarbetare.

Såväl central konsultation samt möjligheten att hantera löneöversynen olika inom en organisation har sedan tidigare funnits i Bilaga 3, Centrala och lokala protokollsanteckningar.

Ny § 2 punkt 2 – Lönestruktur

Den nya punkten utgår från att Löneavtalet inte anger en nivå för garanterat utfall och de ökade förutsättningar som arbetsgivaren då ges att arbeta strategiskt med att åstadkomma en önskvärd lönestruktur. Med lönestruktur avses både önskade lönerelationer mellan grupper och lönespridningen inom en grupp. Arbetet med en önskvärd lönestruktur gynnas av fortlöpande konstruktiva diskussioner mellan arbetsgivare och fackliga företrädare som utgår från verksamhetens mål och resultat. Det är betydelsefullt att lönepolitiska resonemang, innefattande lönestrukturfrågor hos arbetsgivaren, förs mellan parter som väl

känner till de lokala förutsättningarna, men också har kännedom om berörda yrkesgrupper olika förutsättningar och behov.

En återkommande fråga under förhandlingarna har varit betydelsen av långsiktig kompetensutveckling och kompetensförsörjning. Avtalet framhåller därför ”en löneutveckling som premierar kompetens, specialistkunskap, resultat och bidrag till verksamhetens mål sett över tid.”

Den nya punkten om ”Lönestruktur” har ett nära samband med punkt 1 ”Inför löneöversyn”. Detta då arbetsgivarens syn på de övergripande lönestrukturfrågorna lyfts fram som en viktig del av överläggningen. Några meningar om ökad lönespridning har flyttats från § 2 punkt 1 i HÖK 12 till denna punkt i HÖK 13 i syfte att nå ökad användarvänlighet.

Slutligen konstateras att ”Prioritering inför och under löneöversynen avgörs utifrån förutsättningarna hos respektive arbetsgivare.” Detta innebär t.ex. att arbetet med lönespridningen förutsätter att det inte finns allt för få medarbetare inom respektive grupp.

Ny § 2 punkt 3 Chefens roll

Som ett led i utvecklingen av individuell lönebildning med ökat fokus på dialog chef – medarbetare konstaterar centrala parter att löneavtal utan angiven nivå fordrar ett gediget arbete hos arbetsgivaren. Punkten avser belysa att chefen har en betydelsefull roll i den lokala lönebildningsprocessen som arbetsgivarens företrädare i förhållande till medarbetarna. Ny text har även införts i Bilaga 5, Centrala parters syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning (se nedan).

Ändring i § 2 punkt 9 Garanterat utfall

Punkten har förtydligats då garanterat utfall enbart anges för 2013 och 2014.

Ändring i § 2 punkt 10 Garanterat utfall för 2013 och 2014

För 2013 finns ett garanterat utfall på 2,6 procent. För 2014 finns ett garanterat utfall på 2,2 procent.

Liksom i tidigare avtal ingår inte arbetsledande personal i beräkningen av garanterat utfall. Se även det särskilda cirkuläret om lönepolitiskt grundarbete för definition och hantering (10:30).

Ny § 2 punkt 11 Löneöversyn för 2015 och 2016

Denna punkt har tillkommit för att beskriva att avtalet under 2 år, 2015 och 2016, är utan angiven nivå.

Ändring i § 6 Förhandlingsordning

Som en följd av att avtalet innehåller 2 år med garanterat utfall och 2 år utan angiven nivå har vissa ändringar och tillägg gjorts i paragrafen.

Ändring i § 6 punkt 1 Lokal förhandling 2013 och 2014

Punkten är lika som tidigare avtal men med tillägget för vilka år denna punkt kan tillämpas.

Ändring i § 6 punkt 2 Central förhandling 2013 och 2014

Även här har texten ändrats för att avse preciserade år.

Ny § 6 punkt 3 Centrala förhandling 2015 och 2016

Punkten beskriver när det är möjligt att påkalla central förhandling vid löneöversyn 2015 och 2016. Denna punkt är enbart tillämplig när löneöversynen genomförs som förhandling hos hela arbetsgivaren. Har lokala parter kommit överens om att hantera löneöversynen på olika sätt inom organisationen kan detta inte föras till central förhandling.

Centrala protokollsanteckningar, Bilaga 4

Anteckningar till Löneavtal

Ny punkt 3 Centrala parters stöd vid avtal utan angiven nivå

Centrala parter konstaterar att det är angeläget att lokala parter har förutsättningar för att ta ansvar för det lokala lönebildningsarbetet samt betonar betydelsen av att resultaten av det som framkommer i dialoger mellan chefer och medarbetare omhändertas. För att det lokala lönebildningsarbetet ska fungera väl är det av stor betydelse att lokala parter kan finna fungerande arbetsformer och ha konstruktiva diskussioner.

Centrala parter har därför enats om att under avtalsperioden på olika sätt stödja utvecklingen av lokal lönebildning. Utgångspunkten är att analysera och beskriva viktiga förutsättningar för en fortlöpande lönebildningsprocess. Arbetet ska bland annat visa exempel på framgångsrikt lokalt arbete, ta fram material som kan ge stöd i hur dialogen mellan chefen och medarbetaren kan utvecklas och ta fram material om lönebildning som riktar sig till arbetsgivare och fackligt förtroendevalda.

Centrala parter kommer också under avtalsperioden bland annat belysa faktorer som bidrar till en ändamålsenlig ökad lönespridning samt följa upp tillämpningen av löneavtalet och analysera partsgemensam lönestatistik.

Samtliga moment i arbetet ska vara genomförda 2016-12-31. Centrala parter har för avsikt att påbörja det gemensamma arbetet så snart som möjligt.

Övriga anteckningar

Ny punkt 1 Förhandlingar rörande ändringar i AB m.m.

Tidigare punkt 1 Ändringar i lagstiftning utmönstras och ersätts med protokollsanteckning förhandlingar rörande ändringar i AB m.m.

Den nya protokollsanteckningen innebär att vardera central part kan uppta förhandlingar angående AB m.m. när som helst under avtalsperioden. Protokollsanteckningen har tillkommit för att förtydliga att det är möjligt att påkalla förhandling om ändringar i AB även då det inte pågår en avtalsrörelse.

Ny punkt 2 Chefer på högre nivåer

Parterna har tillsatt en arbetsgrupp som på olika sätt ska se över möjligheterna att nå en representativ fördelning mellan kvinnor och män på högre chefstjänster. Arbetet ska vara genomfört senast 2016-12-31.

Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning, Bilaga 5

Ny rubrik Chefens roll

I Löneavtalet har ny rubrik tillkommit om chefens roll. (§ 2 punkt 3, se ovan).

Betydelsen av kommunikation mellan chefer i olika nivåer och mellan chefer och medarbetare är ett ämne som såväl centrala som lokala parter ofta återkommer till i arbetet med att nå väl fungerande lokala lönebildningsprocesser. Texten syftar till att beskriva och belysa detta.

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 13, Bilaga 6 och 6 a

Bilagorna är uppdaterade men annars ingen ändring i hanteringen. Centrala parter är överens om att lokala parter ska teckna LOK 13 med åtminstone angivet innehåll.