

Redogörelse för nyheter och förändringar i HÖK 10 med OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet

Denna redogörelse omfattar nyheter och förändringar i HÖK 10 exklusive Allmänna bestämmelser, som behandlas i ett särskilt cirkulär, nr 10:29. Därutöver behandlas de olika delarna i resp. Löneavtal och det lönepolitiska arbetet i ett särskilt cirkulär, nr 10:30.

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

OFrs förbundsområde Hälso- och sjukvård (Vårdförbundet) vars HÖK 08 gäller t.o.m. 2011-03-31 omfattas därmed inte av de ändringar som har gjorts i årets avtalsrörelse.

Förhandlingsprotokoll

§ 1, Innehåll

Innehåller som vanligt en uppräknig av överenskommelsens alla delar. Denna gång är b) Allmänna bestämmelser bifogad i sin helhet eftersom det bedömts att ändringar gjorts i så många delar att det inte varit meningsfullt att nämna dem var för sig. Noteras kan även att den tidigare paragrafen om uppehållsanställning brutits ur själva AB och lagts som en ny Underbilaga, U, som är likalydande i alla Huvudöverenskommelser.

§ 5, Giltighet och uppsägning

Giltighetstiden på hela Huvudöverenskommelsen är 25 månader, 2010-04-01–2012-04-30. För löneöversynen 2012, se vidare under Centrala protokollsan-teckningar. Uppsägningstider och förfaranden i övrigt är lika föregående avtals-period.

Löneavtal, Bilaga 1

Hela avtalsrörelsen har Löneavtalets tillämpning stått i fokus, och allra mest har överläggningen diskuterats. Allmänt sett har de fackliga organisationerna haft mycket synpunkter på innehållet och kvaliteten i genomförda överläggningar. Naturligtvis har diskussionen även rört att bägge parter agerande avgör om en

överläggning upplevs informativ. Dock har det i förhandlingarna poängterats att den fortsatta löneöversynen, oavsett modell, förenklas av en väl genomförd överläggning där parterna lyssnat till varandras argument. Målet med överläggningen är fortsatt att göra arbetsgivarens förslag förståeliga för de fackliga organisationerna för att därigenom skapa acceptans och största möjliga samsyn för arbetsgivarens planerade åtgärder.

Förhandlingarna har även berört frågan om hur bilagan ”Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning” har använts. Enligt motparterna tas för liten hänsyn till denna bilagas innehåll.

*Ändring i § 2, punkt 1, Inför löneöversyn
(finns med alla utom Kommunal)*

Som resultat av ovanstående tillkom två meningar i överläggningsparagrafen.

I andra stycket. ”Det ligger i respektive parts ansvar att medverka genom egna förberedelser och aktivt deltagande.”

Och ett nytt tredje stycke, som är gamla Anmärkning 3. ”I Bilaga 5 till HÖK 10 har de centrala parterna angivit ’Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning’. Denna bilaga tjänar som vägledning till vad som ska diskuteras i överläggningen.” Se även Bilaga 5 och det särskilda cirkuläret om lönepolitiskt grundarbete där det lönepolitiska arbetet kommenteras utförligare.

*Ändring i § 2, punkt 3, Avstämning
(finns med alla utom Kommunal)*

Det fanns behov av att ytterligare förtydliga vad avstämningen skulle innehålla och därvid speciellt poängtera dess framåtsyftande karaktär. Därför har denna mening tillförts: ”Speciell uppmärksamhet ska dock ägnas gjorda erfarenheter av den genomförda löneöversynsprocessen i syfte att lägga grund för nästa.” Se även det särskilda cirkuläret om lönepolitiskt grundarbete.

*Ändring i § 2, punkt 7, Garanterat utfall
(finns med alla utom Kommunal)*

Eftersom det första stycket tidigare innehöll en tvetydig syftning har stycket skrivits om. Detta är inte avsett att på något sätt förändra innebörden jämfört med den tidigare texten.

Ändring i § 2, punkt 8, Garanterat utfall för 2010, 2011 och bägge åren

Denna gång finns det ingen skiktning i det garanterade utfallet. Därmed gäller § 1 Grundläggande principer för lönesättning fullt ut utan styrande inslag. Om

löneöversyn enligt modellen dialog chef-medarbetare tillämpas ska dessutom noteras vad som står i Löneavtalets § 2 punkt 2 om en ökad lönespridnings betydelse för goda resultat och att förslagen till ny lön ska ha sin grund i väl kända kriterier.

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.

*Ändring i § 5, Klassificering
(finns med alla)*

Den tidigare skrivningen var kopplad till Befattningssystem Kommuner (BSK) resp. Befattningsklassificering för landsting. Nu finns överenskommelse om en ny klassificering, Arbetsidentifikation, AID. Därför har texten anpassats till denna klassificering. Hanteringsmässigt torde det i praktiken inte innebära några förändringar.

Centrala och lokala protokollsanteckningar, Bilaga 3

Anteckningar till Löneavtal

*Ändring i punkt 2, Annan åtgärd än lön
(finns med alla)*

På två ställen är den tidigare jämställdhetslagen utbytt mot diskrimineringslagen.

Ny punkt 6, Löneavtalets tillämpning

Ett konstaterande av att som tidigare kan centrala parter stå till förfogande vid lokala parter behov i frågor och diskussioner om Löneavtalets tillämpning. Och vidare ett konstaterande av att bilagan ”Centrala parter syn ...” kan tjäna som checklista och inspiration till vad som ska behandlas i överläggningen enligt § 2 punkt 1 i Löneavtalet. Se även Bilaga 5, ”Centrala parter syn ...”.

Anteckningar till AB

*Tidigare punkt 15, Ny struktur av AB
(fanns med alla)*

Protokollsanteckningen har utmönstrats.

*Ny punkt 15, Föräldrapenning under sommaruppehållet
(finns med alla)*

En ny anteckning beskriver hur föräldrapenningtillägget beräknas för ferie- eller uppehållsanställd personal. Se vidare cirkulär 10:29.

Övriga anteckningar

*Ny punkt 3, Lön vid annan anställning på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom
(finns med alla)*

Central protokollsanteckning om lön vid förflyttning har ersatts av denna protokollsanteckning, se vidare cirkulär 10:29.

Ny punkt 4, Svensk Scenkonst och Teaterförbundet

Ett klarläggande av att där det finns kollektivavtal mellan Svensk Scenkonst och Teaterförbundet ska detta avtal tillämpas i stället för HÖK 10. Gäller endast medlemmarna i Teaterförbundet och i förvaltningsdriven verksamhet.

Centrala protokollsanteckningar, Bilaga 4

Anteckningar till Löneavtal

*Ny punkt 2, Arbete med Löneavtalens tillämpning
(finns med alla utom Kommunal)*

Centrala parter är överens om att hösten 2010 påbörja ett arbete med Löneavtalens tillämpning. Fokus ligger på chefers kommunikation i olika nivåer. Även andra delar kan beröras. Arbetet är tänkt att ske i flera olika konstellationer av arbetsgivar- och arbetstagarföreträdare. Arbetet ska sammanfattas våren/försommaren 2011, där vunna insikter ska utgöra en av flera grunder för Löneavtal i nästkommande avtalsperiod.

Anteckningar till AB

*Tidigare punkt 3, Lön vid förflyttning
(fanns med alla)*

Har ersatts av en central och lokal protokollsanteckning Lön vid annan anställning på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom, se ovan Övriga anteckningar, ny punkt 3.

*Tidigare punkt 4, Sjuklön m.m.
(fanns med alla)*

Protokollsanteckningen har utmönstrats.

*Tidigare punkt 6, Medbestämmandelagen
(fanns med alla)*

Innehållet i denna protokollsanteckning har förts över till resp. bestämmelse i AB.

*Ändrad punkt 8 till 5, Medbestämmandelagen
(finns med alla)*

Uppdaterad för att överensstämman med ändringar gjorda i AB.

*Ändrad punkt 9 till 6, Lokal företrädare för arbetstagarorganisation
(finns med alla)*

Uppdaterad för att överensstämman med ändringar gjorda i AB.

Övriga anteckningar

*Tidigare punkt 2, Fackliga förtroendemen
(fanns med alla)*

Protokollsanteckningen har utmönstrats.

*Ny punkt 2, Jämställdhetsråd
(finns med Kommunal och Allmän kommunal verksamhet)*

Ett Jämställdhetsråd ska vara inrättat och bemannat senast 2010-12-31. Ansvaret för detta åvilar de parter som i sina resp. HÖK:ar har denna protokollsanteckning.

*Ny punkt 5, Löneöversyn 2012
(finns med alla utom Läkarförbundet)*

Eftersom avtalsperioden är 25 månader fanns behov av att konstatera att löneöversyn 2012 ändå ska genomföras per 1 april. Villkor fastställs i nästkommande avtal. Läkarförbundets HÖK gäller under 24 månader.

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

Ny ruta

(finns med alla utom Kommunal)

I förhandlingarna framfördes mycket synpunkter på överläggningens kvalitet. Mot bakgrund av detta har detta första stycke inom ruta tillkommit. Syftet är att ytterligare peka på sambandet mellan denna bilaga och förutsättningarna för en väl genomförd överläggning.

I bilagan konstateras att en förutsättning för att kunna uppnå största möjliga samsyn om arbetsgivarens planerade åtgärder och bidra till en god löneöversynsprocess består i hur väl lokala parter har diskuterat kring denna bilagas olika delar.

Som i tidigare avtal gäller denna bilaga mellan centrala parter. Tanken är dock att den ska vara till hjälp, som checklista och inspiration, både vad avser arbetsgivarens olika förberedelser och till vad som ska diskuteras i överläggningen, samtalet och avstämningen.

Ändring i Analys av löner, första stycket

(finns med alla)

Jämställdhetslagen har ändrats till diskrimineringslagen. Det betonades i förhandlingen att detta första stycke innehåller två delar. Dels vad Löneavtalet kräver inför varje löneöversyn och dels vad lagen kräver vart tredje år.

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 10, Bilaga 6 och 6a

Bilagorna är uppdaterade men annars ingen ändring i hanteringen. Centrala parter är överens om att lokala parter ska teckna LOK 10 med åtminstone angivet innehåll.