

PM 2003 RV (Dnr 210-243/2003)

Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor – HÖK 03

Borgarrådsberedningen föreslår kommunstyrelsen besluta
att anta den centrala huvudöverenskommelsen om lön och allmänna anställningsvillkor – HÖK 03- mellan Svenska Kommunförbundet och Svenska Kommunalarbetsförbundet.

Föredragande borgarrådet Leif Rönngren anför följande.

Bakgrund

Svenska Kommunförbundet och Svenska Kommunalarbetsförbundet träffade den 28 maj 2003 ett nytt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. enligt följande.

- ? Avtalet gäller från och med den 1 april 2003 och till och med den 31 mars 2005 med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader.
- ? Under 2003 utges ett engångsbelopp med 1000 kronor för tiden 29 juni – 30 juni 2003. Engångsbeloppet reduceras med hänsyn till anställningstid och frånvaro som inte är semesterlönegrundande.
Beloppet inkluderar semesterlön och semestersättning och är pensionsgrundande.
- ? Löneöversyn
Utrymme att fördela 1 juli 2003 är 5% beräknat på vårdpersonal inom äldre- och handikappomsorg samt individ- och familjeomsorg och lägst 2,6% beräknat på övriga yrkesgruppers utgående lönesumma.
Prioriterade yrkesgrupper 2003 är:
Hemvårdare, 1:e hemvårdare, vårdare, 1:e vårdare, skötare, 1:e skötare, 1:e mentalskötare, arbetsterapibiträde, vårdbiträde, 1:e vårdbiträde, sjukvårdsbiträde, heminstruktör, undersköterska, personlig assistent, arbetsbiträde och jourbiträde.
Utrymme att fördela 1 april 2004 är 5% beräknat på barnskötare och lägst 2% beräknat på övriga yrkesgruppers utgående lönesumma.
- ? Lägstlön
Från och med den 1 oktober 2003 är lägstlönen för arbetstagare som fyllt 19 år 13 000 kronor per månad (heltid). Från och med den 1 april 2004 är lägstlönen 14 000 kronor per månad (heltid) för arbetstagare som har yrkesförberedande gymnasieutbildning och 1-års sammanhängande anställning i yrket efter genomgången utbildning. Lägstlönen för 18 år är borttagen.
Förhandlingsprotokoll se *bilaga*.

Mina synpunkter

Jag föreslår med vad som ovan anförts att kommunstyrelsen beslutar
att anta den centrala huvudöverenskommelsen om lön och allmänna
anställningsvillkor – mellan Svenska Kommunförbundet och Svenska
Kommunalarbetareförbundet.

Stockholm den 29 augusti 2003

LEIF RÖNNINGEN

Borgarrådsberedningen tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

HÖK 03

Förhandlingsprotokoll med
protokollsanteckningar m.m.
Svenska Kommunförbundet
Arbetsgivarförbundet Pacta
Svenska Kommunalarbetsareförbundet

Innehåll

Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. – HÖK 03	
Centrala och lokala protokollsanteckningar, bilaga 4	
Centrala protokollsanteckningar, bilaga 5	
Förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning, bilaga 6	
Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. — LOK 03, bilaga 7	
Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. — LOK 03, bilaga 7a	

Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. – HÖK 03

Parter

Landstingsförbundet, Svenska Kommunförbundet och Arbetsgivarförbundet Pacta å ena sidan, samt

Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal) å den andra.

§ 1 Innehåll m.m.

Parterna träffar detta kollektivavtal Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. — HÖK 03 — för arbetstagare för vilka gäller Allmänna bestämmelser — AB 01. Till avtalet hör även bestämmelser enligt följande bilagor 1 –

a) Löneavtal 03 (bilaga 1),

b) Allmänna bestämmelser — AB 01 i lydelse 2003-03-31 — (bilaga 2), med följande underbilagor:

A, särskilda ersättningar,

C–D, flexibel arbetstid, anställning i personalpool,

och mellan berörda parter:

E, arbetstider m.m. inom räddningstjänsten,

G, ackordsarbetande inom fastighetsrenhållningen,

H, viss jourtjänstgörande personal,

L, lägerverksamhet m.m.,

c) Specialbestämmelser för befattningsområden — mellan berörda parter BOL 03 (bilaga 3),

d) Centrala och lokala protokollsanteckningar (bilaga 4),

e) Centrala protokollsanteckningar (bilaga 5),

f) Förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning (bilaga 6)

g) LOK 03 (bilaga 7 och 7a).

§ 2 Ändringar och tillägg

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

§ 3 Fredsplikt

Förhandlingar under avtalsperioden enligt denna överenskommelse ska föras under fredsplikt.

§ 4 Rekommendation om LOK 03

Parterna rekommenderar berörda arbetsgivare som utgör landsting/region, kommun eller kommunalförbund och berörda arbetstagarorganisationer att träffa kollektivavtal — LOK 03 — med den utformning och det innehåll som framgår av bilaga 7.

Med berörd arbetsgivare avses även kommunalförbund och företag anslutna med fullmakt till Landstingsförbundets Arbetsgivar-service.

För övriga arbetsgivare anslutna till Arbetsgivarförbundet Pacta och berörda arbetstagarorganisationer träffas härmed det lokala kollektivavtalet — LOK 03 — enligt bilaga 7a.

§ 5 Giltighet och uppsägning

Såvida inte särskilt anges, gäller HÖK 03 för perioden 2003-04-01 — 2005-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader.

Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid, förlängs dess giltighet för en tid av tolv kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.

§ 6 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

Lena Emanuelsson

Christina Norlin Mistander

Justeras

För **Landstingsförbundet**

Sören Gunnarsson

För **Svenska Kommunförbundet**

Åke Hillman

För **Arbetsgivarförbundet Pacta**

Åke Hillman

För **Svenska Kommunalarbetareförbundet**

Håkan Pettersson

Centrala och lokala protokollsanteckningar

1. Anteckningar till AB 01

Arbetsid

1. För undersköterska, vårdare, barnskötare, ambulanssjukvårdare, arbetsterapibitråde, fotvårdsbiträde, laboratoriebiträde, röntgenbiträde, vårdbiträde, baderska, hemvårdare, 1: e hemvårdare, 1: e skötare, överskötare och skötare ska arbetstiden för heltidsanställd arbetstagare med ständig nattjänstgöring utgöra i genomsnitt 36 timmar och 20 minuter per vecka. Arbetstagare som har arbetstid förlagd till såväl dag- som nattjänstgöring, s.k. rotationstjänstgöring, ska ha en genomsnittlig veckoarbetstid av 36 timmar och 20 minuter inom begränsningsperioden. Detta gäller under förutsättning av att nattpassen under begränsningsperioden utgör minst 20 % av den totala arbetstiden.

2. Personal anställd inom social service, barnomsorg, psykiatri och omsorgsverksamhet ska tillförsäkras 9 fridagar per fyra veckorsperiod vid en arbetstid av 153 timmar. Motsvarande ska gälla även vid längre begränsningsperioder.

3. Förlängs begränsningsperioden med stöd av § 11 mom. 2 f) och arbete därmed förlägs till lördag-söndag i större utsträckning än tidigare fordras lokalt kollektivavtal.

Uppsägningstider

4. För personal anställd inom social service, barnomsorg, psykiatri och omsorgsverksamhet, skolmåltidsverksamhet och städverksamhet gäller inte § 15 mom. 1 första stycket. Istället gäller uppsägningstider enligt 11 § LAS.

Detsamma gäller även för personal inom kommunernas industriella verk och allmänna arbeten m.m., anställda som yrkesarbetare, park- och trädgårdsarbetare, förrådsarbetare, anläggningsarbetare, bil- och maskinförare, renhållningsarbetare eller elmontör.

Semester

5. För nattpersonal ska första arbetspass efter semester om minst en vecka infalla tidigast dagen efter semesterns slut.

6. Arbetstagare som är månadsavlönad eller omfattas av Bilaga G till AB och har semesterlagens semesterår får semesterlönetillägg. Under semesteråret 2001-04-01—2002-03-31 utges för högst 25 av årets betalda semesterdagar ett tillägg som tillsammans med semesterlönen uppgår till 825 kronor per semesterdag. Detta gäller för heltidsanställd arbetstagare. Beloppet minskas med hänsyn till sysselsättningsgrad och partiell ledighet.

Sjuklön m.m.

7. Vid tillämpning av 7 § SjLL — sjuklöneperioden — ska utlagd jour och beredskap anses utgöra ”arbete åt arbetsgivaren”.

8. Om en arbetstagares arbetspass sträcker sig över dygnsgränsen (midnatt) ska, vid beräkning av sjuklön enligt SjLL, ett sådant arbetspass jämföras med en dag, samt — för fastställande av sjuklöneperiodens startdatum — hänföras till det dygn som den övervägande delen av arbetspasset infaller.

Mot bakgrund av ovanstående konstateras, att vad gäller arbetstidsregler för brandpersonal inom HÖK-området gäller de särskilda bestämmelser som framgår av AB 01 Bilaga E.

9. Har arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffat överenskommelse, som komplement till lön enligt §§ 6 och 18? -19 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.

10. Arbetsgivaren kan efter prövning medge att ersätta arbetstagare för inkomstbortfall, i form av lön och andra anställningsförmåner enligt § 27 mom. 4, som uppstått i samband med personskada genom våld och/eller misshandel i arbetet. Ersättning utges endast för den del av lönebortfallet som inte ersätts på annat sätt. Ersättningen inbegriper semesterlön och semesterersättning enligt avtalet och semesterlagen.

Övertidsarbete

11. För personal inom kommunernas industriella verk och allmänna arbeten m.m., anställda som yrkesarbetare, park- och trädgårdsarbetare, förrådsarbetare, anläggningsarbetare, bil- och maskinförare, renhållningsarbetare eller elmontör ska, om inte annat lokalt överenskommit, följande gälla:

Om övertidsarbete, som inte kommer omedelbart efter den ordinarie arbetstiden eller omedelbart efter på denna följande måltidsrast av normal längd, inställs eller inte uppgår till två timmar utges lön för tre timmar, när arbetstagare inkallas till tidpunkt efter kl. 24.00 och senast kl. 05.00, och lön för två timmar, när arbetstagaren inkallas till annan tidpunkt. Arbetstagare, som inkallas till övertidsarbete under tid då de fullgör jour eller beredskap, är inte berättigade till minimiersättning vid övertidsarbete.

12. För arbetstagare som har träffat överenskommelse om undantag från kompensation för övertidsarbete bör, om förutsättningarna härför förändras, en översyn ske av lönesättningen.

Obekväm arbetstid

13. Till vårdbiträde utges tillägg för obekväm arbetstid för allt arbete som utförs på tid som anges i Bilaga A till AB 01.

Jour och beredskap

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

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

15. Fr.o.m. 1996-01-01 gäller att såvida inte lokala parter har överenskommit om annat ska inom omsorgerna (LSS) särskilda bestämmelser för jourtjänstgörande personal, Bilaga H till AB 01, tillämpas för all jourtjänstgöring.

16. Arbetstagare som får beredskapsersättning enligt nivå "bostaden" i Bilaga A per 1995-12-31 har rätt att behålla denna ersättning så länge arbetstagaren innehar

aktuell anställning och gällande beredskapsorganisation kvarstår. För fortsatt giltighet efter 2001-12-31 ska punkten tas in i lokal överenskommelse.

Bostadstelefon

17. § 38 i AB 94 i dess lydelse 1995? -03-? 31 gäller såvida inte de lokala parterna träffar överenskommelse om annat. För fortsatt giltighet efter 2001-12-31 ska punkten tas in i lokal överenskommelse.

Ny struktur av AB

18. I anslutning till överenskommelse om ändrad paragrafindelning i Allmänna bestämmelser 98 är de centrala parterna ense om att lokala avtal som bygger på den tidigare paragrafindelningen har fortsatt giltighet till dess överenskommelse träffas om annat.

2. Anteckningar till Löneavtal 03

Löneöversyn

1. Yrkande från respektive part ska, såvida inte annat lokalt överenskommes, presenteras för motparten senast tre månader före den tidpunkt som respektive löneöversyn avses gälla från. Yrkandena förutsätts vara motiverade och ha sin grund såväl i arbetsrättslagstiftningen som i löneavtalets ”Grundläggande principer för lönesättningen.”

Annan åtgärd än lön

2. Om lokal överenskommelse innebär annan åtgärd än lön ska detta för berörd arbetstagare särskilt anges. Sådan åtgärd ska även beaktas när arbetsgivaren enligt jämställdhetslagen genomför kartläggning och analys av löner och andra anställningsvillkor. Innehåller överenskommelse enligt ovan avkortad arbetstid ska den för jämförelse enligt jämställdhetslagen 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.

3. Övriga anteckningar

Avveckling av pensioneringsperiod m.fl. pensionsfrågor

1. Till följd av avvecklingen av PA-KL: s pensioneringsperiod 63-? 65 år och pensionsålder 63 år har bildats ett utrymme. Utöver vad som sägs i PB § 8 avsätts för varje arbetstagare, för vilken PB gäller, en årlig pensionsavgift som tillförs arbetstagarens pensionsbehållning enligt PB § 9. Avgiften utgör 1,1 % av avgiftsunderlaget enligt PB § 11.

Denna bestämmelse upphör att gälla 2003-12-31.

2. Är arbetstagare anställd samtidigt i flera anställningar hos samme arbetsgivare kan lokala förhandlingar upptas syftande till att anställningarna sammanläggs till en anställning. Tvist om samman? läggning 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.

3. Fr.o.m. 2004 gäller följande. Vid tillämpning av PFA 01, bilaga 1 (PB), § 8 mom. 2, 3: e stycket tillförs arbetstagaren utöver vad som anges i bestämmelsen 0,5 % i pensionsavgift.

Motsvarande gäller för redan anställda arbetstagare födda mellan 1976 och 1983.

Musikerförbundet

4. Detta avtal gäller jämväl Musikerförbundet med undantag av Löneavtal 03 § 3 punkt 2 anmärkning 1 och 2.

Lön vid förflyttning

5. Förflyttas arbetstagare som får lön enligt löneplan A av organisatoriska skäl eller till följd av sjukdom till annan anställning i samma eller lägre lönegrad eller med lägre lön ska ifråga om avlöningsförmåner så anses, som om arbetstagaren fortfarande tillhörde den lönegrad arbetstagaren innehade omedelbart före förflyttningen.

Parterna är ense om att snarast avsluta de upptagna förhandlingarna att tekniskt anpassa § 19 AB 89 i dess lydelse 1993-? 03-? 31 till det nya lönesystemet.

Personlig assistent

6. Vid provanställning av personliga assistenter gäller inte § 3 mom. 2. Istället gäller provanställning enligt 6 § LAS.

7. Personlig assistent, anställd med stöd av lag om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS), undantas från reglerna i 22 § LAS.

8. Företrädesrätt enligt 25 § LAS gäller inte anställning som personlig assistent där den enskilde funktionshindrade utsett annan personlig assistent med omvårdnadskompetens.

Sysselsättningsgrad

9. De centrala specialbestämmelserna för heltidsanställda kommunalarbetare, CAK 501-? 507, upphörde att gälla 1994-? 01-? 01. Detta innebar inte något ändrat synsätt beträffande möjligheten av att för berörda yrkesgrupper anställa arbetstagare för annat än heltidsarbete.

Förstörda persedlar

10. Arbetstagare äger rätt till ersättning för under arbetet av vårdtagare/omsorgstagare förstörda persedlar och tillhörigheter.

Feriearbetande skolungdomar

11. Lokala företrädare för Svenska Kommunalarbetsförbundet ska underrättas för det fall kommunen avser att vidta sysselsättningsåtgärder för feriearbetande skolungdom.

Centrala protokollsanteckningar

1. Anteckningar till AB 01

Kontorsarbetstid

1. Kommuner som tillämpar en kortare kontorsarbetstid än i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka, får bibehålla denna oberoende av bestämmelserna i § 11 mom.4.

Sjuklön m.m.

2. Parterna konstaterar att sjuklön enligt § 27 mom. 5 tillsammans med ersättning från lag om sjuklön eller lag om allmän försäkring innebär att arbetstagarkollektivet får en total kompensationsnivå på:

80 procent av lön under de första fjorton kalenderdagarna med undantag för karensdag, 90 procent av lön dag 15 t.o.m. 90 i sjukperioden och för tid därefter 80 procent av lön.

Semesterledighet i timmar

3. Genomförs ändringar i semesterlagstiftningen för sparande av semesterledighet i dagar eller timmar under avtalsperioden ska motsvarande bestämmelser i AB ses över och vid behov anpassas till ändringar i semesterlag.

Medbestämmandelagen

4. 11-14 §§ MBL konstateras inte gälla ifråga om tillämpning av § 11 mom. 7 (och i övriga bestämmelser), § 13, § 17 mom. 1 och 2 samt § 23 mom. 3.

5. 33 § MBL är inte tillämplig på § 33, på lokal överenskommelse som kan ha träffats med stöd av § 33 mom. 8 eller på § 4 mom. 1 b).

6. Bestämmelserna — med undantag av § 3 mom. 2, § 11 mom. 7, § 13, § 23 mom. 3 och § 33 mom. 8 — innebär inte någon reglering av MBL:s dispositiva regler.

Lokal företrädare för arbetstagarorganisation

7. I § 3 mom. 4 och 5, § 4 mom. 2, § 6 mom. 3, § 11 mom. 3, § 14 mom. 8, § 20 mom. 1, § 23 mom. 4 samt § 28 mom. 6 anges att arbetsgivaren och arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal i angivna frågor. Sådant kollektivavtal får endast — såvida den centrala arbetstagarorganisationen inte skriftligen meddelar arbetsgivaren annat — träffas med Svenska Kommunalarbetareförbundets lokalavdelningar (Kommunal).

Översyn av AB 01

8. De nu träffade överenskommelserna, ÖLA och HÖK, innebär bl.a. att lönebildningen kopplas närmare till utvecklingen av verksamheten och dess måluppfyllelse. Det är viktigt att de Allmänna bestämmelserna utgör ett stöd för att nå målen för verksamheten samt bidrar till en tryggad kompetensförsörjning. Mot denna bakgrund är parterna ense om att under avtalsperioden genomföra en översyn av de Allmänna bestämmelserna. Ambitionen är att anpassa bestämmelserna så att de främjar en förbättrad effektivitet och produktivitet. I detta ingår att se över möjligheter till lokala anpassningar efter arbetsgivarens behov och arbetstagarens önskemål. Parterna ska även analysera om det finns förutsättningar att förenkla och modernisera avtalets

bestämmelser för att på så sätt underlätta tillämpningen av bestämmelserna. Inriktningen är att översynen ska vara genomförd den 31 december 2002.

Parterna är överens om att Allmänna bestämmelser även fortsatt ska vara gemensamt för alla organisationer.

Det partsgemensamma arbetet kan resultera i nya Allmänna bestämmelser under avtalsperioden.

2. Anteckningar till Löneavtal 03

Skiljenämnd

1. Skiljenämnden består av tre ledamöter, av vilka Svenska Kommunförbundet 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.

Jämställdhet

2. I Jämställdhetslagen åläggs arbetsgivare och arbetstagare att verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

För att en utveckling i denna riktning ska vara möjlig på en övergripande nationell nivå krävs ett *långsiktigt* och *målmedvetet* arbete. Dessutom fordras en *samsyn* på arbetsmarknaden framför allt inom och mellan de fackliga organisationerna.

Partsgemensamt arbete om löneavtalet

3. Löneavtalet är utformat för att stödja utvecklingen mot en lönesättning som är individuell och differentierad. Parterna kan konstatera att genomförandet av löneavtalets intentioner har kommit olika långt hos olika arbetsgivare. Parterna arbetar var för sig med att stödja genomförandet. För att påskynda utvecklingen ska parterna även gemensamt stödja det arbete som pågår på lokal nivå i syfte att utveckla den individuella och differentierade lönesättningen. I det partsgemensamma arbetet ingår även att diskutera hur löneavtalets tillämpning och fortsatta utveckling kan bidra till personalförsörjning, verksamhetsutveckling och kompetensutveckling.

Lönepolitik

4. Det är angeläget att arbetsgivaren arbetar fram grundläggande och långsiktiga lönepolitiska riktlinjer för lönesättningen. Dessa övergripande riktlinjer bör vara enhetliga för arbetsgivarens olika verksamheter.

Pensionsavgift

5. Enligt PFA har arbetstagaren fr.o.m. 2004-01-01 rätt att välja pensionsavgift. Parterna är överens om att den fasta kontanta lön som ligger till grund för beräkning av löneökningstrymme för lokala förhandlingar också ska gälla vid lönekartläggning och analys av löner enligt Jämställdhetslagen och i andra sammanhang samt vid statistikinsamling.

Central förhandling enligt Löneavtal 03

6. I enlighet med Löneavtal 03 § 6 punkt 1 har central part rätt att påkalla central förhandling om fördelning enligt respektive löneöversyn.

Vid sådan förhandling ska, om inte annat överenskommes, utrymmets beräkning vara avgörande för utrymmets fördelning.

Särskild överläggning

7. HÖK 03 är en tvåårig överenskommelse som sträcker sig till 2005-03-31. När HÖK 03 tecknas går det inte att överblicka lönebildning m.m. på övriga arbetsmarknaden för hela avtalsperioden. Mot bakgrund av detta samt att denna överenskommelse är den första Huvudöverenskommelse med Kommunal som innehåller ett löneökningstrymme som är uttryckt som "lägst" är parterna överens om att särskild överläggning om överenskommelsens innehåll och tillämpning kan påkallas senast 2004-05-15.

3. Övriga anteckningar

Ändringar i lagstiftning

1. Genomförs under avtalsperioden ändringar i socialförsäkringslagstiftningen eller annan lagstiftning kan förhandlingar påkallas.

Fackliga förtroendemän

2. Under avtalsperioden ska parterna gemensamt och förutsättningslöst se över kollektivavtal om fackliga förtroendemän — AFF 76/LAFF 76.

Partsgemensamt arbete till stöd för den lokala processen – arbetsmiljö, personal- och kompetensförsörjning.

3. Framtiden ställer nya krav på såväl arbetsorganisation, ledarskap och medarbetarskap för att kunna behålla och rekrytera personal. Bra kvalitet i verksamheten och bra arbetsmiljö hänger oftast ihop. Det är på arbetsplatserna som arbetssituationen ska analyseras och åtgärder vidtas i syfte att utveckla och förbättra samverkan, rätta till arbetsrelaterade problem m.m.

En central partsgemensam arbetsgrupp ska genomföra en översyn inom arbetsmiljö, personal- och kompetensförsörjning. Avsikten med översynen är att arbeta fram en gemensam syn på ett modernt arbetsliv. De intentioner som finns i nu gällande överenskommelser bör vara vägledande. För närvarande gäller flera avtal/policy dokument som avser det gemensamma ansvaret för goda arbetsförhållanden; U-92, K-93 och Policy för jämställdhetsarbete i kommuner och landsting. Bilagan "Kompetensutvecklingsavtal" till ÖLA och HÖK fortsätter att gälla till annat överenskommes. Syftet med översynen är att dessa avtal ska utvecklas och ersättas. Översynsarbetet bör bedrivas i processform där frågorna hanteras övergripande och med ~~Partstämman~~ ~~Partstämman~~ undvika detaljreglering.

att genomföra ett gemensamt arbete med målsättningen att stödja utvecklingen av goda arbetsförhållanden och en effektiv verksamhet, att arbetsgruppen ska arbeta med en gemensam syn på hur t ex samverkan, dialog, delaktighet, inflytande, arbetsmiljö, jämställdhet, kompetensanvändning och kompetensutveckling i större utsträckning kan integreras med verksamhets- och arbetslivsutvecklingen,

att i översynen uppmärksamma de lokala fackliga företrädarnas roll och bidrag till verksamhets- och arbetslivsutveckling,

att översynen enbart omfattar icke materiella frågor,

att syftet är att nå en hantering av dessa frågor som beaktar helheten och är enkel, tydlig och överskådlig för ledare och medarbetare,

att det gemensamma målet är att genom tydlighet bidra till att stärka attraktionskraften, som även på sikt främjar personalförsörjningen samt att målsättningen är att nå en överenskommelse senast under april 2002.

Rekommendation

4. Kommunförbundet förbinder sig att rekommendera kommunerna att uppräknat i lokala överenskommelser upptagna avlöningsförmåner på sätt som motsvarar vad som skett enligt Huvudöverenskommelsen.

Brandpersonal m.fl.

5. Brandpersonal samt skorstensfejare som deltar i utbildning vid Statens Räddningsverks Skolor erhåller fri kost och logi som tillhandahålls av utbildningsenheten. Utbildningen bedrivs som internatutbildning av Räddningsverket.

Räddningsverket debiterar arbetsgivaren (kommunen) för kurskostnaden.

Arbetstagare som deltar i utbildning vid Statens Räddningsverks Skolor erhåller även fria hemresor med billigaste färdssätt var 14:e dag under hela utbildningstiden. Om restiden överstiger sex timmar vid enkel resa, får flyg användas.

Svenska Kommunförbundet rekommenderar kommunerna att tillämpa ovanstående förmånsregler under avtalsperioden.

Partsgemensamt arbete

6. Under avtalsperioden ska parterna, i en gemensam arbetsgrupp, se över behovet av och förutsättningarna för att utveckla formerna för ackordsarbete alternativt andra prestationsrelaterade löneformer inom fastighetsrenhållning inkl. materialåtervinning.

Förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning

Löneavtal 03 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 skall bli framgångsrik förutsätts att parterna lokalt finner former för hur det lönepolitiska arbetet skall 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. I dialogen/information 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.
- 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.

Övergripande utgångspunkt ska även vara att lagstiftning om diskriminering beaktas.

Utöver detta ska följande särskilt beaktas:

– 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

Löneavtal 03 förutsätter att arbetsgivaren bl.a. kartlägger och analyserar sina löner som underlag till överläggning inför löneöversyn. Därutöver kräver jämställdhetslagen 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.

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

– Samtal

Individuell lönesättning i allmänhet och Löneavtal 03 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.

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

– 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 inte vara någon överraskning utan 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 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 personalförsörjnings-synpunkt uppmärksamma de äldre arbetstagarna.

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. — LOK 03

§ 1 Innehåll m.m.

Nedan nämnd arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffar denna dag detta kollektivavtal — LOK 03 — om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. för arbetstagare för vilka gäller Allmänna bestämmelser — AB 01.

Till avtalet hör

1. mellan de centrala parterna överenskomna bestämmelserna enligt HÖK 03 § 1 — bilagorna 5, 6, 7 och 7a undantagna — §§ 2 och 3 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 01 — och gäller t.o.m. 2005-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid förlängs dess giltighet för en tid av tolv kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal i frågor som avses i HÖK 03.

Säger central part upp HÖK 03 upphör LOK 03 att gälla vid samma tidpunkt som HÖK 03 om inte annat överenskommes mellan de centrala parterna.

§ 3 Övrigt

Förhandlingen förklaras avslutad.

..... den 2003

För
(arbetsgivarparten)

.....
(underskrift)

För
(arbetstagarparten)

.....
(underskrift)

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. — LOK 03

§ 1 Innehåll m.m.

Till kollektivavtalet mellan de lokala parterna — LOK 03 — hör mellan de centrala parterna överenskomna bestämmelser enligt HÖK 03 § 1 bilagorna 5, 6, 7 och 7a undantagna — §§ 2 och 3.

§ 2 Giltighet och uppsägning

Säger central part upp HÖK 03 upphör LOK 03 att gälla vid samma tidpunkt som HÖK 03 om inte annat överenskommes mellan de centrala parterna.