

# **Redogörelse för nyheter och förändringar i HÖK 12 med OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet**

Avtalsförhandlingarna med OFR:s förbundsområde Allmän kommunal verksamhet pågick i över fyra månader. I början av maj enades parterna om att anlita medlare som den 16 maj 2012 utarbetat ett förslag som bägge parter accepterade.

Denna redogörelse omfattar nyheter och förändringar i HÖK 12 exklusive Allmänna bestämmelser, som behandlas i ett särskilt cirkulär nr 12:22. Därutöver behandlas de olika delarna i respektive 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. Vision, Akademikerförbundet SSR, Ledarna och Teaterförbundet.

I hela HÖK 12 har ändringar skett på namnbyte. Fackförbundet SKTF har sedan september 2011 bytt namn till Vision. Det är samma arbetstagarorganisation som avses och gör ingen skillnad i sak.

## **Förhandlingsprotokoll**

### *§ 1 Innehåll m.m.*

Innehåller som vanligt en uppräkningslista av överenskommelsens alla delar. Allmänna bestämmelser (AB) gäller i sin lydelse från och med 2012-05-01 (se särskild redogörelsetext rörande AB, cirkulär nr 12:22).

### *§ 5 Giltighet och uppsägning*

Giltighetstiden för Huvudöverenskommelsen är 2012-05-01–2013-03-31. Uppsägningstider och förfaranden i övrigt är samma som föregående avtalsperiod.

## **Löneavtal, Bilaga 1**

Avtalsförhandlingarna har berört många delar i Löneavtalet. Det har bland annat handlat om förändringar av lönespridning, strukturförändringar av lönerelationer inom och mellan olika yrkesgrupper och om Löneavtalets processdelar. SKL/Pacta har, liksom vid tidigare avtalsförhandlingar, framfört behovet av

tillsvidareavtal/långa avtalsperioder och kopplat till detta förutsättningarna för avtal utan angiven nivå s.k. ”sifferlösa avtal”.

SKL/Pacta har framhållit behovet av ”sifferlösa avtal” för att nå ökad lokal lönebildning, där ställningstaganden om löneökningsbehov och prioriteringar görs utifrån förutsättningarna hos respektive arbetsgivare. Tillsvidareavtal/långa avtalsperioder behövs för att stödja en långsiktig strategisk planering av lönebildningen och kopplingen mellan verksamhetsmål, budgetprocess och löneprocess. SKL/Pacta har vidare pekat på de osäkra ekonomiska förutsättningar som råder nationellt och internationellt, och att det ”märke” som parterna inom den konkurrensutsatta sektorn har satt för löneökningsnivån på arbetsmarknaden enbart omfattar 2012. Dessa förutsättningar gör det svårt att enas om löneökningsnivåer i centrala avtal för kommande år. De ”sifferlösa” avtalen är ett sätt att hantera detta och nå långa avtalsperioder. För att stödja en ännu bättre tillämpning av det centrala avtalet har SKL/Pacta också framhållit att modellen dialog chef-medarbetare behöver bli det tydliga huvudalternativet för löneöversynen.

SKL/Pacta har lämnat flera förslag om att utveckla delar i löneavtalet för att ytterligare stödja den lokala tillämpningen vid ”sifferlösa” avtal. De förslag som lämnats har dock inte varit tillräckliga enligt förbunden inom Allmän kommunal verksamhet. De har vidhållit kravet på en lägsta löneökningsnivå i det centrala avtalet.

Då parterna inte kunde enas om förutsättningarna för att nå långa avtalsperioder blev resultatet av medlingen en ettårig avtalsperiod med enbart en förändring i Löneavtalets konstruktion (se nedan § 2, punkt 1).

Parterna har också enats om ett partsgemensamt arbete för att inventera förutsättningarna för att nå avtal med långa avtalsperioder utan centralt angivna löneökningsnivåer. (se nedan under Centrala protokollsanteckningar, Anteckningar till Löneavtal, punkt 2).

#### *Ändring i § 2 punkt 1 Inför löneöversyn*

I denna paragrafs första stycke har skrivningar om ökad lönespridning förts in. Förändringen syftar till att arbetsgivaren i arbetet inför löneöversynen ska förtydliga kopplingen mellan arbetsgivarens prioriteringar utifrån egna förutsättningar och individuell och differentierad lönesättning.

Det kan dock konstateras att ”Prioritering inför och under löneöversynen avgörs utifrån förutsättningarna hos respektive arbetsgivare”. Det innebär t.ex. att arbetet med lönespridningen förutsätter att det inte finns alltför få medarbetare inom respektive grupp.

Arbetstagarorganisationerna inom Allmän kommunal verksamhet har under avtalsförhandlingarna vid flertalet tillfällen återkommit till behoven av ökad lönespridning, i synnerhet inom vissa yrkesgrupper.

Utöver skrivningar i denna punkt kan också 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.

#### *Ändring i § 2 punkt 8 Garanterat utfall för 2012*

För 2012 finns ett garanterat utfall på 2,6 %.

Under förhandlingarna har SKL framfört att höga löneökningnivåer i avtalet kan begränsa utrymmet för lokal lönebildning.

Det s.k. ”märket” för löneökningnivån som har satts av parterna inom den konkurrensutsatta sektorn utgår många gånger från fastställda utrymmen/potter. Ett garanterat utfall har en annan konstruktion som är tänkt att ge flexibilitet och möjlighet till ytterligare utrymme för lokal lönebildning.

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).

## **Centrala och lokala protokollsanteckningar, bilaga 3**

### **Anteckningar till AB**

#### *Ändring i punkt 2 Arbetstid*

Begränsningsperiod har ersatts av beräkningsperiod. Det innebär ingen förändring i sak, utan är enbart en anpassning till arbetstidslagens språkbruk.

#### *Tidigare punkt 9 Övertid utgår*

Tidigare punkt 9 avseende arbetstagare som har träffat överenskommelse om undantag från kompensation för övertidsarbete tas bort.

#### *Ny punkt 12 Avvikelse från bestämmelserna i §§ 20-24*

Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om avvikelse från §§ 20-24 utöver vad som gäller i AB.

### *Tidigare punkt 15 Föräldrapenning under sommaruppehåll utgår*

Föräldrapenningtillägget i AB § 29 har gjorts uppdelningsbart, vilket innebär att protokollsanteckningen inte längre behövs.

### *Ny punkt 15 Civil- och värnplikt*

AB § 30 Civil- och värnplikt har tagits bort från AB och ersatts med en protokollsanteckning som innebär att lydelsen 2012-03-31 gäller såvida inte de lokala parterna träffar överenskommelse om annat.

### *Nya punkter 16 och 17 Uppsägningstider för arbetsgivare som är medlem i Pacta*

Med anledning av ändrade uppsägningstider i samband med Omställningsavtalet KOM-KL, har vissa förtydliganden gjorts vad gäller medlemmar i Pacta. Det gäller dels att arbetsgivare kan besluta om att tillämpa uppsägningstiderna i AB § 33 mom. 1a och dels att dessa uppsägningstider gäller för vissa arbetsgivare (akutsjukhus inom Pacta).

## **Centrala protokollsanteckningar, bilaga 4**

### **Anteckningar till Löneavtal**

#### *Ny punkt 2 Förutsättningar för ökad lokal lönebildning*

Centrala parter kommer under hösten 2012 påbörja ett arbete för ökad lokal lönebildning. Arbetet innebär huvudsakligen att parterna ska fortsätta diskussionerna om förutsättningar för längre avtalsperioder utan centralt angivna nivåer (sifferlöst). I detta arbete ingår att också att se över möjligheten att dialog chef-medarbetare blir huvudalternativet vid lönesättning. Det innebär att parterna på olika sätt kommer uppmärksamma flera av Löneavtalets beståndsdelar. Bland annat kommer fokus vara på den kommunikation som behövs mellan arbetsgivarens olika organisatoriska nivåer men även olika rollers funktion och ansvar i arbetet med lokal lönebildning. I arbetet ska parterna även resonera om avtalets utformning för ökad förståelse och kunskap om grunderna för lokal lönebildning. Arbetet ska vara avslutat senast 31 oktober 2013.

#### *Tidigare Punkt 3 Arbetet med Löneavtalens tillämpning utgår*

I HÖK 10 enades SKL/Pacta med flera av motparterna om ett partsgemensamt arbete rörande löneavtalens tillämpning. Mot bakgrund av detta har SKL/Pacta under avtalsperioden haft fortlöpande gemensamma träffar med Läkarförbundet,

AkademikerAlliansen, Allmän kommunal verksamhet (företrädare av Vision och SSR) samt Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds samverkansråd. Detta för en dialog om hur parterna kan bidra till att utveckla den lokala tillämpningen av löneavtalen. Parterna har också genomfört två gemensamma workshoppar med chefer och fackliga företrädare från olika kommuner och landsting i maj 2011. De centrala parterna har gjort en gemensam skriftlig sammanfattning från workshopparna.

Då arbetet är genomfört utgår bestämmelsen ur avtalet.

## **Anteckningar till AB**

*Tidigare punkt 3 Uppsägningstid m.m utgår*

Då omställningsavtalet har trätt i kraft finns inget behov av denna bestämmelse.

*Ändring av punkt 5 (tidigare punkt 6) Lokal företrädare för arbetstagarorganisation*

Eftersom det framgår av respektive paragraf i AB om det är möjligt att träffa avvikelser genom lokalt kollektivavtal har hänvisningen till vilka paragrafer det gäller tagits bort, vilket inte innebär någon ändring i sak.

## **Övriga anteckningar**

*Tidigare punkt 2 Jämställdhetsråd utgår  
(fanns med Kommunal och Allmän kommunal verksamhet)*

Ett Jämställdhetsråd har inrättats och punkten utgår därför.

*Tidigare punkt 3 Partsgemensamt arbete utgår*

Arbetsgruppen har slutfört sitt arbete som inte resulterade i någon ny kollektivavtalsreglering.

*Tidigare punkt 4 Lön vid annan anställning m.m. utgår*

Arbetsgruppen har slutfört sitt arbete som resulterade i ett förtydligande i Kommentarer till AB.

*Tidigare punkt 5 Löneöversyn 2012 utgår*

Eftersom löneöversyn för 2012 är omhändertagen i och med HÖK 12 kan punkten utgå.

### *Ny punkt 2 Partsgemensamt arbete*

Parterna har tillsatt en arbetsgrupp som ska 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.

### *Ny punkt 3 Samarbetsavtal*

Parterna har under avtalsperioden för avsikt att fördjupa resonemang om ett samarbetsavtal för välfärdsektorn.

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

Inga förändringar har gjorts i bilagan.

## **Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 12, bilaga 6 och 6a**

Bilagorna är uppdaterade men annars ingen ändring i hanteringen. Centrala parter är överens om att lokala parter ska teckna LOK 12 med åtminstone angivet innehåll.