

# **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 uppräkningslista 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 löneökningsbehov 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 löneökningsbehov 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 yrkesgruppers 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 parter 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 parter 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 parters 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.