



VÅRDFÖRBUNDET
avdelning Västra Götaland

HÖK11, LOK11 och årlig löneöversyn

Checklista för förtroendevald med mandat att förhandla lön



Viktigt angående LOK 11

Våren 2011 träffade Vårdförbundet ett nytt kollektivavtal, ”Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m.”, HÖK11 på den kommunala och landstingskommunala sektorn. I denna överenskommelse ingår bl.a. *Löneavtal* och *Allmänna anställningsvillkor (AB)*. Överenskommelsen är gällande mellan de centrala parterna.

För att Löneavtalet och AB formellt ska gälla på det lokala planet krävs att vi tecknar lokala kollektivavtal, s.k. LOK11, på region och kommunnivå. I HÖK11 § 5 finns en rekommendation till de lokala parterna att teckna LOK11. Kommuner och landsting är skyldiga att teckna LOK11. Inte heller Vårdförbundets lokalavdelning kan avstå.

I bilaga 6 till HÖK11 finns ett förslag till formulering av LOK11. Denna LOK löper sedan parallellt med HÖK11. LOK11 behöver därför inte tecknas om igen ett senare år. Således tecknas LOK11 endast i början av avtalsperioden. Tänk på att de delar som regleras i LOK11 får kollektivavtals ställning.

Årlig löneöversyn enligt Löneavtalet

Under den tid som LOK11 gäller skall de lokala parterna göra en årlig löneöversyn enligt Löneavtalet.

I Löneavtalets 1 § och bilaga 5 HÖK11 anges grundläggande principer som gäller för hela löneöversynsarbetet. Parterna har uppfattningen att löneöversynen ska ske som en process. Om inte annat överenskommes gäller resultatet av löneöversynen från 1 april respektive år. (Löneavtalet § 2 p. 6).

Inför löneöversyn

Det första steget i löneöversynen är överläggningar mellan de lokala parterna. Där ska arbetsgivaren redovisa planerade åtgärder och motiven för dessa. Dessa åtgärder ska grundas på arbetsgivarens lönepolitik.

En viktig del av dessa överläggningar är att parterna skall eftersträva att finna samarbetsformer som stödjer ett aktivt arbete med de lönepolitiska frågorna. Dessa överläggningar resulterar ofta i protokoll, minnesanteckningar eller i en överenskommelse. Denna dokumentation har enligt avtalet inte kollektivavtals ställning. Det finns överhuvudtaget inga formella regler i avtalet om att en överenskommelse eller liknande ska skrivas. **Denna dokumentation kallas ofta felaktigt för LOK.**

I Löneavtalet och i bilaga 5 till HÖK11 återfinns de centrala parternas syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning. I dessa skrivningar kan de lokala parterna finna mycket stöd i lönearbetet. Det framgår direkt av Löneavtalet (§ 2 p.1), att bilaga 5 tjänar som vägledning till vad som ska diskuteras i överläggningen.

Checklista inför överläggningen

Vårdförbundet anser att överläggningar ska ske på samtliga nivåer i arbetsgivarens linjeorganisation för att uppnå en framgångsrik löneprocess.

1. Löneöversynen inleds med en överläggning mellan parterna. Inom Västra Götalandsregionen sker detta både på regionnivå och på förvaltningsnivå¹. I kommunerna sker denna överläggning i regel på kommunnivå².

Som underlag för överläggningen ska arbetsgivaren;

- a) Presentera en analys av det aktuella löneläget och den kartläggning som gjorts enligt diskrimineringslagen.
 - b) Redovisa planerade åtgärder i lönearbetet samt motiven för dessa. Grunden ska vara löneavtalet och arbetsgivarens övriga lönepolitik, som bör vara kopplad till verksamhetens uppdrag och mål. Begär att få arbetsgivarens skriftliga lönepolitiska dokument samt den arbetsvärdering som ska vara gjord enligt diskrimineringslagen.
 - c) Redovisa vilka medlemmar som ingår i revisionen samt beräkningsdatum.
2. Denna analys och kartläggning följs sedan av diskussion om hur det fortsatta arbetet ska bedrivas. Denna diskussion skall visa på hur arbetsgivaren ska arbeta strategiskt för att åstadkomma en önskvärd lönestruktur, både inom och mellan grupper. Detta möjliggör en löneutveckling som premierar kompetens, specialistkunskap, resultat och bidrag till verksamhetens mål. Det är i detta arbete viktigt att de förtroendevalda diskuterar och tar ställning till rådande och önskvärda lönerelationer.

Parterna bör även diskutera hur man ska gå tillväga för att göra arbetsgivarens lönepolitik känd i organisationen. Man bör komma fram till hur arbetet med lönekriterier ska bedrivas, med målet att kriterierna skall vara väl kända och diskuterade med medarbetarna i organisationen. Kriterierna ska tydligt visa hur arbetsinsatserna värderas och måste därför utgå från verksamhetens uppdrag och mål.

Kunskapens värde är en viktig hörnsten i Vårdförbundets argumentation. Frågor av betydelse för verksamheternas utveckling är den långsiktiga kunskapsutvecklingen och kompetensförsörjningen. Detta ska diskuteras.

¹Observera att det inom Västra Götalandsregionen finns en partsgemensam förhandlingsordning som revideras årligen och som ligger till grund för löneprocessen i alla regionens verksamheter.

²Annan ordning kan vara aktuell i vissa kommuner. Huvudsaken är att avtalets intentioner uppfylls. En strävan kan vara att överläggningarna sker på olika nivåer.

3. Detta är ett nytt avtal – det är viktigt att gemensamt med arbetsgivaren gå igenom HÖK med samtliga bilagor. Delar, eller ex. bilaga 5 bör ingå i överläggningsprotokollet alternativt LOK.
4. Det är av vikt ur såväl verksamhetens som den enskilde arbetstagares perspektiv att arbetstidsförläggningen utformas på ett långsiktigt och hållbart sätt, särskilt vad avser nattarbete. Diskutera detta.
5. Fastställ en realistisk tidsplan för löneöversynen.
6. Klargör rollerna; vem gör vad i lönearbetet och vem har rätt att fatta beslut om lönesättning?
7. Bestäm tid och innehåll för avstämning av löneöversynen.
8. Parterna bör dokumentera innehållet i den inledande överläggningen, i syfte att användas vid avstämningen.
9. Enligt HÖK11 ska parterna gemensamt verka för att grundutbildning och specialisering på ett bättre sätt svarar upp mot behoven av kunskap och kompetens inom hälso- och sjukvården. Hur detta ska kunna ske lokalt måste därför diskuteras med arbetsgivaren.
10. Strategiskt arbete med att åstadkomma en önskvärd lönestruktur uppmärksammas särskilt i det centrala avtalet. (Löneavtalet § 2 p. 2). Arbetsgivaren plan för detta ska redovisas i överläggningen.
11. AID (bilaga 1 § 5), som står för, ”Arbetsidentifikation kommuner och landsting” är ett system för gruppering av arbetsuppgifter. Från AID hämtas partsgemensam lönestatistik. Klassificeringen kräver en kontinuerlig lokal översyn och ansvaret för detta åligger lokala parter. Avsätt särskilt möte för genomgång och revidering.
12. Lönediskriminering av föräldralediga är förbjuden enligt Föräldraledighetslagens 16§. Sjukskrivnas situation skall särskilt uppmärksammas i syfte att dessa inte skall halka efter i löneutvecklingen samt gå miste om höjd SIG (sjukpenninggrundande inkomst).

Löneöversyn, genomförandet

Dialog mellan lönesättande chef och medarbetare ska vara i fokus. De centrala parterna är överens om att individuell lönesättning förutsätter att samtal förs mellan chef och medarbetare om kunskap, uppställda mål och resultat kopplat till lön. I detta samtal formuleras de individuella mål och de krav och förväntningar som finns från bådas sida (bilaga 5 till HÖK11).

Löneöversyn sker sedan genom att arbetsgivaren lämnar förslag i dialog om ny lön till berörd arbetstagare (Löneavtalet § 2 p. 3).

Avstämning

Arbetsgivaren ska till arbetstagarorganisationen meddela sitt samlade förslag till ny lön för varje individ. Förslaget avstäms mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation. Denna avstämning skall ske senast två veckor efter meddelat förslag (Löneavtalet § 2 p. 4). Parterna ska utvärdera såväl process som utfall kopplat till vad parterna var överens om vid överläggningen.

Efter löneöversynen

Efter avstämningen anses resultatet av löneöversynen (arbetsgivaren förslag) fastställt och de nya lönerna ingår i det lokala kollektivavtalet om lön och allmänna anställningsvillkor LOK 11 (Löneavtalet § 2 p. 5).

När årets lönerevision är klar måste du som förtroendevald med mandat att förhandla lön skicka in LOK, protokoll från överläggning och avstämning samt lista med AID och de nya lönerna till kansliet för arkivering. Du skickar in originalen och behåller en kopia själv.

Löneprocessen

En bild över hur processen kan fungera. Observera dock att LOK ligger med som grund inför varje löneöversyn, den skrivs inte om varje år.

