

110216

## **Nytt löne- och allmänt villkorsavtal tecknat för Vård och Omsorg under Arbetsgivaralliansens Branschkommittén för Vård och Omsorg**

Akademikerförbunden och Arbetsgivaralliansen kom 2011-02-02 överens om ett nytt kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor. Denna information kommer först idag den 16 februari på grund av att samtliga parter på avtalet först idag har antagit avtalet i sina beslutande organ. Överenskommelsen är 15 månader lång och sträcker sig från och med 2011-01-01 till och med 2012-03-31. Avtalet Nedan följer information om nyheterna i avtalet. För hela avtalstexten samt ytterligare information är du välkommen att höra av dig till ditt fackförbund.

### **Akademikerförbunden**

En rad fackliga organisationer inom Saco har valt att samverka under benämningen Akademikerförbunden. Samarbetet innebär bland annat att förbunden uppträder som en motpart vid avtalsförhandlingar till exempel på det nu aktuella branschområdet Vård och Omsorg. Akademikerförbunden på området är Akademikerförbundet SSR, Civilekonomerna, DIK, Jusek, Kyrkans Akademikerförbund, Legitimerade sjukgymnasters Riksförbund, Naturvetarna, Sveriges Farmaceutförbund, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Veterinärförbund, Skolledarna och Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter.

Kontaktförbund är Akademikerförbundet SSR vilket innebär ansvar för kontakterna med motparten på central nivå men även ibland på lokal nivå vad gäller frågor som rör medlemmar i akademikerkollektivet. Frågor som enbart berör enskild medlem hanteras av den medlemmens fackliga organisation. Ett mål för Akademikerförbunden är att det lokalt bildas Akademikerföreningar. Akademikerföreningens uppgift är att bevaka medlemmarnas intressen gentemot arbetsgivaren, till exempel vid löneöversyn, samverkan och arbetsmiljö.

### **Avtalsperiod**

Avtalet är femton månader långt och sträcker sig mellan 2011-01-01 och 2012-03-31.

**Nedan följer ett utdrag ur själva löneavtalet:**

## **”1 Allmänt**

### **1.1 Utgångspunkter**

Avgörande för lönebildningen är de förhållanden som skapar organisationens ekonomiska förutsättningar såsom lönsamhet och konkurrensförmåga samt verksamhetens utveckling och de anställdas bidrag här till.

# Akademikerförbunden

Lönebildningen ska vara en positiv kraft i organisationens verksamhet och ska bidra till ökad produktivitet, effektivitet och kvalitet. Genom lönebildningsprocessen skapas förutsättningar för individer att utvecklas och stimuleras till goda insatser.

Genom ett ständigt förbättringsarbete skapas det förutsättningar för en positiv löneutveckling och trygghet i anställningen.

Även marknadskrafterna påverkar den lokala lönesättningen.

Arbetsgivaren ska inför medarbetarsamtalet respektive lönesamtalet genomföra en analys av den framtida verksamhetsinriktningen. Analysen ska sammanväga ovanstående faktorer, önskad lönespännvidd och lönerelation mellan olika yrken samt möjlighet att behålla och rekrytera personal. Analysen ska tillsammans med arbetsgivarens lönepolitik utgöra en grund för löneökningens utrymme. Arbetsgivarens lönepolitik ska vara känd och kommunicerad bland arbetstagarna.

## **1.2 Löneprinciper**

Lönerna ska bestämmas med hänsyn till arbetstagarens bidrag till verksamhetens utveckling och måluppfyllelse.

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad. Den får inte vara diskriminerande beroende av kön, etnisk ursprung, funktionshinder eller sexuell läggning. Åtgärder vid eventuella löneskillnader ska verkställas så snart som möjligt och behöver inte sammanfalla med tillfället för lönevisionsförhandlingarna. Lönerna ska bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i respektive befattning och den enskilde arbetstagarens resultat. Lönen bör öka med stigande ansvar och svårighetsgrad i arbetet samt med arbetstagarens prestation och duglighet.

Ökad erfarenhet och ökade kvalifikationer möjliggör att arbetstagarna kan utvecklas för allt mer kvalificerade och ansvarskrävande arbetsuppgifter och befattningar. Detta bör ge utslag genom löneutveckling.

Vid lönejämförelserna beaktas även förmåner vid sidan av kontantlönen. Avvägningen av lönerna ska också ske utifrån arbets- och meritvärderingsmässiga grunder. Motsvarande gäller löneavvägning för specialister och övriga arbetstagare med mera kvalificerade arbetsuppgifter.

För äldre arbetstagare gäller samma principer som för yngre arbetstagare. Samma principer för lönesättningen ska även gälla för föräldralediga och sjukskrivna. Likaså ska deltids- och visstidsanställda bedömas efter samma principer som för heltidstjänstgörande arbetstagare.

## **1.3 Den lokala lönebildningen**

# Akademikerförbunden

Arbetsgivaren ska enligt Diskrimineringslagen årligen kartlägga och analysera löner och andra anställningsvillkor i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader mellan kvinnor och män.

Individuella medarbetarsamtal och lönesamtal mellan arbetsgivare och arbetstagare är en viktig del av löneprocessen.

Dialog om lön ska ske årligen. Syftet med dialogen är att klarlägga målen för verksamheten och arbetstagarens bidrag till dessa samt vad som krävs för att arbetstagaren ska få löneutveckling. Dialogen ska skapa en process där medarbetarens resultat och kompetens samt den individuella utvecklingen knyts samman med löneutvecklingen.

Ovan beskrivna ”Utgångspunkter” och ”Löneprinciper” samt lokalt fastlagda kriterier för lönesättning ska ligga till grund för dialogen.

Dialogen bör exempelvis innehålla:

- beskrivning av organisationens lönesättningsprinciper och andra faktorer av betydelse för den individuella lönesättningen
- uppföljning av satta mål för arbetstagaren
- arbetstagarens arbetsuppgifter, ansvar, prestation och eventuella förändringar i arbetsinnehåll
- arbetstagarens kompetensutveckling
- arbetstagarens samarbets- och initiativförmåga.

Även föräldralediga och sjukskrivna omfattas av den årliga lönerevisionen och har rätt till lönesamtal.

Lönesättande chef ger arbetstagaren förslag till ny individuell lön.

Konstateras under lönesamtalet att arbetstagaren haft en ogynnsam löneutveckling ska följande ske. Lönesättande chef för en dialog med arbetstagaren om förutsättningarna för arbetsuppgifterna, behov av kompetensutveckling eller andra åtgärder. Dialogen ska resultera i en åtgärdsplan.

Resultatet av lönesamtalet ska på ett praktiskt och enkelt sätt dokumenteras och delges arbetstagaren.

## **2 Kompetensutveckling**

Parterna är överens om att kompetensutveckling för alla personalkategorier är av stor betydelse för en positiv utveckling i organisationen.

Kompetensutveckling måste uppmärksammas och stimuleras. Arbetsgivaren har en nyckelroll att tillsammans med arbetstagaren utveckla verksamhetens mål och inriktning. För att skapa möjligheter för individen att utvecklas krävs att kompetensutveckling kan kopplas till verksamhetens behov, nu och i framtiden.

Kontinuerlig utveckling i arbetet är ett gemensamt ansvar för arbetsgivaren och arbetstagaren. Samma möjligheter till utveckling ska ges både kvinnor och män.

Med kompetens menas här de samlade kunskaper, färdigheter, förmågor och förhållningssätt som gör det möjligt att utföra aktuella uppgifter i linje med de definierade målen och kraven på hur dessa ska uppnås. Medarbetarsamtal och samverkan utgör en viktig grund för planering av kompetensutvecklande åtgärder. Parterna rekommenderar att en individuell kompetensutvecklingsplan upprättas under medarbetarsamtalet. Det är nödvändigt att arbetsgivaren avsätter erforderliga resurser för kompetensutvecklande åtgärder.

## 3 Lönehöjning 2011

Avtalat löneutökningsutrymme gäller inte lokal arbetstagarorganisation med färre än tre medlemmar.

Efter genomförd löneöversyn kan de lokala parterna på endera parts begäran göra en gemensam avstämning av löneprocessen.

### *Vårdförbundet, SKTF, Sveriges läkarförbund, Akademikerförbunden*

Löneökningensutrymme som ska läggas ut per arbetstagarorganisation ska utgöra lägst 2,3 % per den 1 januari 2011 av de fasta kontanta lönerna. Utrymme fördelas individuellt.

### *Kommunal*

Löneökningensutrymme som ska utgöra 600 kronor per den 1 januari 2011. Utrymme fördelas individuellt.

Lägsta lön för arbetstagare som fyllt 19 år och som har adekvat gymnasieutbildning ska efter avslutad lönerevision 1 januari 2012 vara 17 770 kr per månad vid heltidsanställning. Saknas adekvat utbildning ska lägsta lön vara 16 070 kr per månad.

## 4 Förhandlingsordning

Uppnås inte enighet i lönesamtalet kan lokal förhandling begäras inom två veckor efter det att oenighet om den nya lönen konstaterats.

Central förhandling ska begäras senast två veckor efter att den lokala förhandlingen avslutats dock senast den 31 maj 2011.

Resultatet av de enskilda löneöverenskommelserna ska skickas till respektive arbetstagarorganisation.” (Utdrag ur Bransch- och löneavtal Vård och Omsorg, 2011-2012)

### Ett löneöversynstillfälle

- 2011-01-01 lägst 2,3 procent

Avtalet innehåller ingen individgaranti.

Lägstutrymmet är att betrakta som ett lägsta garanterade utrymme för kollektivet, det vill säga den lokala Akademikerföreningens medlemmar. Lägstutrymmet enligt ovan gäller inte om arbetstagarorganisationen, det vill säga de som tillhör Akademikerförbunden, är färre än tre medlemmar hos arbetsgivaren.

Avsnittet om kompetensutveckling är helt nytt. Den materiella nyheten är att ”Parterna rekommenderar att en individuell kompetensutvecklingsplan upprättas under medarbetarsamtalet. Det är nödvändigt att arbetsgivaren avsätter erforderliga resurser för kompetensutvecklande åtgärder.”

## **Förändringar i de allmänna anställningsvillkoren**

- Timanställning som tidsbegränsad anställningsform försvinner ur avtalet från och med den 1 april 2011. Från detta datum gäller då endast Lagen om anställningsskydds tidsbegränsade anställningsformer.
- Avtalet innebär en förändring gällande hanteringen av semesterlönen. En arbetstagares aktuella månadslön och sysselsättningsgrad ligger nu till grund för beräkningen av semesterlönen. Detta gäller både semesterdagar för innevarande kalenderår och sparade semesterdagar.
- Inskränkningen av 10 § Mom. 7:1 avseende möjlighet till att avtala bort sjuklön för arbetstagare som fyllt 60 år, har tagits bort. Även skyldigheten att uppge sjukdom vid anställning enligt 10 § Mom. 7:2 utgår ur avtalet. Slutligen försvinner också 10 § Mom. 7:3 avseende att rätt till sjuklön inte föreligger om arbetstagare inte kan lämna friskintyg.
- Föräldralönen utökas till maximalt 5 månader. Inga ändringar har skett i övrigt angående föräldralönens intjänande, vilket bland annat innebär att kvalifikationstrappan kvarstår i avtalet.
- 12 § Mom. 1 ändras avseende rubriken till Ledighet med lön. Nytt i avtalet är att ”Med barn jämställs barn som arbetstagaren sammanlever med under äktenskapsliknande förhållanden.” Därmed omfattas barn som inte är gemensamma barn.
- 13 § Mom. 2:6 avseende en anställnings upphörande vid fyllda 67 år är ändrad till att arbetsgivaren inte behöver lämna underrättelse enligt 33 § LAS om att anställningen upphör vid utgången av den månad en arbetstagare fyller 67 år.
- Parterna är slutligen överens om att tillsätta två arbetsgrupper, en avseende meddelarfrihet och en avseende löneväxling.

Det här var en kort information. Om du har några frågor angående det nya kollektivavtalet är du alltid välkommen att höra av dig till dina lokala fackliga företrädare på arbetsplatsen och respektive eller till ditt förbund.

# Akademikerförbunden

Maria Johansson  
Akademikerförbundet SSR

Leif Pilevång  
Sveriges Psykologförbund