

AkademikerAlliansens yrkande i 2020 avtalsrörelsen gällande HÖK-T med bilagor

(Antagna av AkademikerAlliansens representantskap den 2020-09-15)

Årets avtalsrörelse sker i en ny tid som präglas av osäkerhet. AkademikerAlliansen blickar även framåt och identifierar tre områden som enligt vår uppfattning är avgörande för kommuner och regioner. Vi är övertygade om att vi även har samsyn med SKR om att kompetensförsörjning, chefers arbetsmiljö och förebyggande av konflikter i arbetsgruppen där den sistnämnda orsakar höga produktionsförluster är avgörande för verksamheterna. AkademikerAlliansens yrkanden i 2020 års avtalsrörelse vilar på de ovan nämnda byggstenarna och i en tid som präglas av osäkerhet tar AkademikerAlliansen ansvar. Våra yrkanden är därför inte kostnadsdrivande utan snarare kvalitetshöjande åtgärder. Därigenom når vi gemensamt våra gemensamma intressen vilka ni bör ha i åtanke när ni läser och diskuterar våra yrkanden.

1. Yrkande: Skriva in i avtalstext samt bilagor om att avtalet och lönebildningen utgår ifrån lokal lönebildning.

Avtalet utgår ifrån lokal lönebildning vilket parterna är överens om men det framgår inte någonstans i vare sig avtalstext eller dess bilagor att det tecknade kollektivavtalet utgår ifrån lokal lönebildning. Att avtalet utgår och tillämpas utifrån principerna om lokal lönebildning är en grundförutsättning för att lönebildningen och lönesättningen ska fungera så som avtalsparterna överenskommit. Det innebär till exempel att varje arbetsgivare och facklig part lokalt ska diskutera och analysera förutsättningarna och behov gällande löner till AkademikerAlliansens medlemmar.

AkademikerAlliansens har via sina medlemsförbund och deras föreningar uppfattat att det på många håll i kommuner och regioner inte fungerar med lönebildningen och löneprocessen på ett tillfredställande sätt. Att i avtalstexten med dess bilagor föra in att avtalet utgår ifrån lokal lönebildning är därför ett förtydligande som ska säkerställa att kvaliteten i löneprocesserna ökar.

Förslag på text

Huvudöverenskommelse om lokal lönebildning, lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. – HÖK T

2. Yrkande: Partsgemensamma utvärderingar av löneavtalet

Löneavtalet mellan SKR, dåvarande Pacta och AkademikerAlliansen har funnits sedan början av 2000-talet. Trots att det snart har gått 20 år sedan avtalet tecknades har parterna inte genomfört en partsgemensam utvärdering av löneavtalet. I syfte att värna, vårda och utveckla löneavtalet är

AkademikerAlliansen därför angelägen om att på regelbunden basis, partsgemensamt utvärdera löneavtalet samt att det ska framgå i löneavtalet.

3. Yrkande: Att i bilaga 1, § 1 grundläggande principer för lönesättningen, föra in att de grundläggande principerna utgår ifrån lokal lönebildning utan centralt framtagna löneutrymme

I dagsläget framgår det inte att avtalet bygger på lokal lönebildning. Det är centralt då det påverkar övrigt arbete med löner lokalt på både arbetsgivarsidan och den fackliga. Att i avtalstext betona att det också innebär att det saknas centralt framtagna löneutrymmen, är en tydlig signal för alla lokala parter om att lönebildningen sker lokalt utifrån verksamhetens förutsättningar och inte utifrån andra kollektivavtals stupstockar, lönegarantier, märket eller på annat sätt centralt framförhandlade lönenivåer.

4. Redaktionell förändring: att begreppet "utveckla", läggs in i texten

Av bilaga 1, §1 framgår idag att en bärande del i lönesättningen är att arbetsgivare ska kunna rekrytera och behålla medarbetare. Inte minst ska det ses mot bakgrund av att arbetsgivarna inom kommuner och regioner är i behov av att akademiker har rätt utbildning, fortbildning och övrig kompetensutveckling för att erbjuda medborgarna rätt stöd, utbildning, vård, omsorg och service. Att arbeta med lönebildningen och lönesättningen för att kunna attrahera akademiker och behålla dessa är viktigt. Lika viktigt är det dock att skapa ett tydligt samband för akademiker mellan utveckling, prestation och engagemang. Det är en nödvändighet för kommuner och regioner i sina strävanden att vara en attraktiv arbetsgivare för akademiker. Därför behöver en redaktionell förändring ske i texten enligt förslagsvis följande:

...Även förutsättningarna för att rekrytera, utveckla och behålla personal påverkar löne- och anställningsvillkoren.

5. Redaktionell förändring: Begreppet arbetstagare ersätts med begreppet medarbetare

Ordvalet "arbetstagare" för tankarna tillbaka till motsättningarna på arbetsmarknaden från förra seklet där arbetsgivare stod i stark kontrast mot arbetstagarna. Den typen av löneavtal som AkademikerAlliansen är med och tecknar utgår dock ifrån en analys där arbetsgivare behöver samverka med sina anställda för att nå sina verksamhetsmål varför vi ser att språket i avtalet behöver moderniseras. I det ingår att benämningen arbetstagare ersätts av det mer moderna och adekvata begreppet medarbetare som redan idag sporadiskt förekommer i avtalstexten. Det är också en signal om att båda parter behöver stödja varandra för att nå de gemensamma målen.

6. Yrkande: Begreppen "återkommande" dialoger samt "förutsättningar" skrivs in i bilaga 1, § 1

Löneavtalet bygger på att dialoger förs mellan chef och medarbetare. För att nå de mål som arbetsgivaren eftersträvar behöver målsättningar, behov och förutsättningar med mera förankras, förtydligas, anpassas och följas upp. Det räcker således inte med att lönesamtal genomförs. För att undvika missförstånd och öka kvaliteten i både löneprocessen och lönesamtalen ser vi det som nödvändigt att begreppen ”återkommande” och ”förutsättningar” skrivs in i avtalstexten. Förslagsvis enligt nedan:

... Det är därför av vikt att återkommande dialoger förs mellan chef och medarbetare om mål, förväntningar, förutsättningar, krav, uppnådda resultat och lön.

7. Yrkande: Chefens roll i lönebildningen- och lönesättningen lyfts fram i löneavtalet

I bilaga 1, § 1, fjärde stycket återfinns i dag en kort text gällande chefens roll. Denna text är otillräcklig och utgör inget stöd för arbetsgivare i lönebildningen. Då välfungerande lönesättande chefer med rätt mandat är de som ska sätta lönen i dialog med medarbetarna, ser vi ett behov om att ett nytt stycke gällande chefens roll förs in i avtalstexten. Förslagsvis enligt nedan:

Lönebildningen och lönesättningen enligt detta avtal innebär att chefer har ett särskilt ansvar under hela löneprocessen. I synnerhet vid lönesamtalet och lönesättningen. Det är därför viktigt att chefer har nödvändig kompetens och kunskap i lönefrågor men också att chefer har ett tillräckligt mandat för att företräda arbetsgivarens lönebildning och sätta löner i dialog med medarbetarna.

Det är särskilt viktigt att lönen för chefer på alla nivåer tydligt avspeglar hur satta mål uppfylls och de resultat som vederbörande uppnår. Chefer är arbetsgivarens företrädare och har ett stort ansvar för att uppsatta mål nås och att uppföljning av resultat sker.

Det är därför av vikt att chefer ges rätt förutsättningar i deras chefsroll i syfte att nå uppsatta mål och resultat.

8. Yrkande: Kompletterande texter gällande – inför löneöversyner

HÖK-T utgår ifrån att löner sätts utifrån en lokalt utarbetat årlig återkommande löneprocess. Detta framkommer inte i avtalstexten i dag. Den text som idag återfinns under rubriken ”Inför löneöversyner” berör mer arbetet under löneöversynen och inte inför löneöversynen. Med anledning av det ser vi ett stort behov av att höja kvaliteten i löneprocesserna genom att i avtalstexten föra in en särskild text som berör arbetet inför löneöversynerna startar. I CPS:en återfinns idag en text gällande ”inför löneöversyn”. Den kan i redigerad form lyftas in i själva avtalstexten istället. Till exempel:

Inför löneöversyn ska det genomföras en analys av vilka behov av löneökningar som finns med avseende på arbetstagarnas bidrag till verksamhetsförbättringar, behov av nyrekrytering, möjlighet att behålla personal, graden av måluppfyllelse, behov av lönerelationsförändringar och även utveckla medarbetare bland annat.

9. Yrkande: Förtydliganden om arbetstagarorganisationens roll vid löneöverläggningarna

Då löneavtalet bygger på att dialoger förs mellan arbetsgivaren och fackliga parter där både parter redogör för sina analyser, ståndpunkter och yrkanden är det inte tillfredsställande så som detta idag kommer till uttryck i bilaga 1, § 2, punkt 1. Av det efterföljande stycket framgår också att det åligger på båda parter ansvar att medverka vid överläggningen genom egna förberedelser. Därför behöver också arbetsgivaren ge de lokalfackliga parter möjligheter att också kunna göra det. Därav yrkar vi på att stycket ändras enligt förslagsvis nedanstående formulering:

...Vid överläggningen ska arbetsgivaren redovisa motiven för de planerade åtgärderna och arbetstagarorganisationen redogöra för sina ståndpunkter.

10. Yrkande: Information och underlag till fackliga parter inför löneöversynen

För att arbetstagarorganisationen ska kunna förbereda sig och företräda sina medlemmars intressen under hela löneprocessen behöver arbetstagarrepresentanterna få tillräckligt med underlag och information så att dessa ska kunna bilda sig en självständig uppfattning gällande lönelägen, lönespridning, lönerelationer etc. Idag så erhåller våra förtroendevalda många gånger endast lönelistor för sina medlemmar vilket inte är tillräckligt för att den fackliga parten ska komma väl förberedd till löneöverläggningarna. Vilket underlag som arbetstagarrepresentanterna behöver lokalt får parterna lokalt diskutera. Förslag:

(bilaga 1, § 2, punkt 1) Det ligger i respektive parts ansvar att medverka genom egna förberedelser och aktivt deltagande varför arbetsgivaren behöver tillhandahålla underlag som gör det möjligt för arbetstagarorganisationen att förbereda sig. De lokala parterna ska eftersträva att finna samarbetsformer som stödjer ett aktivt arbete med de lönepolitiska frågorna.

11. Yrkande: Protokollföring vid löneöversyner

Då mycket information framförs till olika fackförbund som har olika förutsättningar finns en risk att parterna har olika uppfattningar om vilka yrkanden parten har framfört. Dessutom har vi fått information om att arbetsgivare ibland inte vill skriva protokoll. Därför yrkar AkademikerAlliansen på att protokoll ska föras under löneöversynen. Idag finns en uppmaning i SKRs egna kommentarer gällande minnesanteckningar, vilket vi anser inte är tillräckligt. Förslagsvis kan punkten § 2, punkten 2 kompletteras med följande tillägg:

...I syfte att stödja och utveckla de återkommande löneöversyner ska parterna föra protokoll.

12. Yrkande: Förstärkt dialog om lönesamtalet

Det finns idag inget skydd eller stöd i löneavtalet för de situationer där lönesamtalen inte hållit önskvärd kvalitet. Därför yrkar AkademikerAlliansen på att införa ett nytt stycke där detta regleras. Sådana konsultationer finns i vissa avtal och ska säkerställa att processen respekteras och utvecklas. I dag saknas det vilket leder till stor frustration bland förtroendevalda. Förstärkt dialog ska inte blandas samman med arbetsgivarens skyldighet att upprätta handlingsplaner vid exempelvis svag

löneutveckling. Även vid en mycket hög löneutveckling kan förstärkta samtal bli aktuella. Fokus ligger på att diskutera "oklarheter" eller annat som inte är förankrat i löneavtalet. Det kan då behövas att andra går in och titta på vad som händer i samtalet. Förstärkta dialoger ska inte vara tillämpliga för att:

- 1) Införa lokal förhandling när parterna kommit överens om dialogmodellen redan
- 2) Med stöd av facklig representant försöka få till stånd en högre lön eller bättre löneutveckling än den som arbetsgivaren redan presenterat.
- 3) Bli en del i redan existerande konflikt med chefen
- 4) Dryfta andra frågor än sådana som har med lönen att göra
- 5) Ersätta lönesamtalen i sin helhet

Syftet är att få bättre kvalitet i lönesamtalen och minska konfliktsituationer som ofta uppstår i samband med lönesamtalen. Förslag på formulering:

Om frågor uppkommer i enskild situation gällande oklarheter i lönesamtalen och som inte har bäring på meddelande om ny lön, kan arbetstagarrepresentant begära att en förnyad lokal dialog ska föras i frågan med stöd och medverkan av och arbetsgivarrepresentant. Syftet med denna "förstärkta dialog" är att underlätta den fortsatta dialogen mellan chef och medarbetare, få till stånd eventuella förtydliganden i lönesättningen och förbättra grunden för fortlöpande lönesamtal.

13. Yrkande: Protokollföring vid avstämningar

Avstämningar är också starten på nästa års löneöversyn. Det är därför viktigt att parterna för gemensamma protokollsanteckningar över hur löneöversynen varit, vad man kom överens om och vad man behöver utveckla. Således blir protokollsanteckningarna ett gediget underlag för den lokala lönebildningen vid nästa års löneöversyn. Förslag på text till bilaga 1, § 2, punkt 3:

...I syfte att förbereda nästa års löneöversynsprocess ska parterna föra protokoll vid avstämningen.

14. Yrkande: Översyn av centrala parternas syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning (bilaga 5)

Bilaga 5 har med årens lopp blivit föråldrad, brister i relation till nuvarande lagstiftning samt inte tillräckligt tydlig för att fungera som ett stöd eller förtydligande av lagtexten. Ändrar vi i avtalet finns det anledning att se över helheten.

15. Yrkande: Ordlista samt definitioner av viktiga begrepp i löneavtalet

En rad begrepp används i löneavtalet, bilagorna och de centrala parternas syn som lämnar utrymme för olika tolkningar. Det är olyckligt då det ger en grogrund för onödiga diskussioner lokalt på arbetsplatserna som i sin tur riskerar att sinka löneöversynen och skapa oklarheter kring löneavtalet. I syfte att öka kvaliteten i både lönebildningen och lönesättningen yrkar AkademikerAlliansen på att

en ordlista innehållandes definitioner av viktiga begrepp skrivs in av HÖK-T. Som exempel kan nämnas begrepp som lönepolitik, lönestruktur, lönebild, lönebildning och lönespridning.

16. Yrkande: Partsgemensamma kommentarer till löneavtalet

Det är önskvärt med partsgemensamma kommentarer till löneavtalet som ersätter SKR:s ensidigt utarbetade kommentarer. Ett partsgemensamt arbete skapa trovärdighet för löneavtalet, ger ökat förståelse för avtalets intentioner och tillämpning och underlättar för alla parter arbetet med lönebildning och lönesättning.

17. Yrkande: En överskådlig matris över löneprocessens olika delar i det nya HÖK-T

Vid sidan av att avtalet blivit föråldrad genom åren och saknar väsentliga delar så är den svår att överblicka. För att stödja det lokala lönearbetet och vara ett aktivt stöd för inte minst nyanställda, lönesättande chefer, yrkar AkademikerAlliansen på att en överskådlig matris över processen införs i avtalet. Som utgångspunkt kan nedanstående bild användas:

Lokal lönebildning HÖK-T

