

Förhandlingar om LOK 13 med Vision

Datum 2013-05-03, 05-08

Närvarande För SLL
Ulf Åkesson

För Vision
Anna Lund
Jill Gradin
Gunnar Sandell

§ 1

Att justera protokollet utsågs Ulf Åkesson och Anna Lund

§ 2

Det antecknades att förhandlingarna avsåg LOK 13 samt förhandlingsordning med giltighet fram till och med den 31 mars 2017 samt vissa därmed aktualiserade frågeställningar

att resultatet av den årliga löneöversynen enligt HÖK 13 gäller f r o m 1 april respektive år såvida inte annat överenskommes

att det av HÖK 13, bilaga 1, framgår att det garanterade utfallet beräknas utifrån varje medlem i arbetstagarorganisationen som är tillsvidareanställd med månadslön

att det garanterade utfallet per den 1 april 2013 uppgår till 2,6 procent och per den 1 april 2014 till 2,2 procent. För löneöversynen 2015 och 2016 finns inte något garanterat utfall

att nyanställd (innefattar även nylönesatta) under första kvartalet varje år inte ingår i underlaget vid löneöversynstidpunkten, såvida inte annat överenskommits vid överläggningen

att för arbetsledande personal gäller ett icke definierat garanterat utfall

att i bilaga 5 till HÖK 13 har de centrala parterna beskrivit sin syn på förutsättningarna för en väl fungerande individuell lönesättning. Denna bilaga är en vägledning till vad som kan diskuteras i överläggningen (bilaga 1 HÖK 2), vilket t ex kan ske på förvaltningsnivå. Bilaga 5 till HÖK 13 har inte ställning som kollektivavtal

att arbetsgivaren på lämpligt sätt ska informera om principerna för lönesättningen av tidsbegränsat anställda

§ 3

Yrkanden Vision, enligt bilaga 2.

Arbetsgivaren avvisar de framställda yrkandena med hänvisning till dels att dessa redan enligt arbetsgivarens bedömning är hanterade inom ramen för HÖK 13, dels i förekommande fall kan diskuteras inom ramen för den överläggning som ska hållas enligt § 4.

Vad gäller yrkande 10 och 11 antecknas följande. Enighet råder om att det tecknade avtalet HÖK 13 innehåller viktiga moment för en väl fungerande lönebildning och att det finns skäl att under avtalsperioden följa tillämpningen av avtalet inom SLL. Parterna arbetar vidare med detta under avtalsperioden.

§ 4

Parterna enades om

att fastställa förhandlingsordning för landstinget (bilaga 1)

att fastställa att den modell som i det centrala avtalet HÖK 13 benämns dialog chef- medarbetare skall vara den huvudinriktning som skall komma till användning i landstinget samt noterar att i de fall endera part så bedömer nödvändigt avseende viss enhet kan avvikelse från denna huvudinriktning göras och traditionell förhandling aktualiseras

att beräkningsunderlaget fastställs till den 1 april respektive år. Överenskommelse kan träffas i samband med de förvaltningsvisa löneöversynsförhandlingarna om annan beräkningstidpunkt och/eller annan beräkning av förhandlingsunderlag

att såväl vid beräkning av garanterat utfall som vid avstämning av att garanterat utfall uppnåtts skall beloppen för deltidsanställd arbetstagare beräknas som vid heltidsanställning

att de överläggningar som ska äga rum inför varje löneöversyn enligt Löneavtal 13 § 2 skall ske mellan parterna på förvaltningsnivå och protokollföras

I dessa överläggningar ska ingå

att skrivningarna i LOK 13 och Löneavtal 13 beaktas

att det finns gemensamt framtagna och av alla kända lönekriterier på arbetsplatsen. Lönekriterierna används vid löneöversyn som genomförs enligt modellen dialog chef – medarbetare eller vid traditionell förhandling. Lönesamtalen bygger på en ömsesidig och öppen dialog mellan chef och medarbetare

att när lönesamtalen är klara lämnar arbetsgivaren en förteckning över de nya lönerna till Vision

att det garanterade utfallet kan stämmas av mellan arbetsgivaren SLL och Vision enligt Löneavtal 13 och LOK 13 om part så begär

§ 5

Förhandlingarna förklaras avslutade den dag av båda parter justerat protokoll inkommit till landstinget

§ 6

Överenskommelsen gäller under förutsättning av produktionsutskottets godkännande.

Vid protokollet

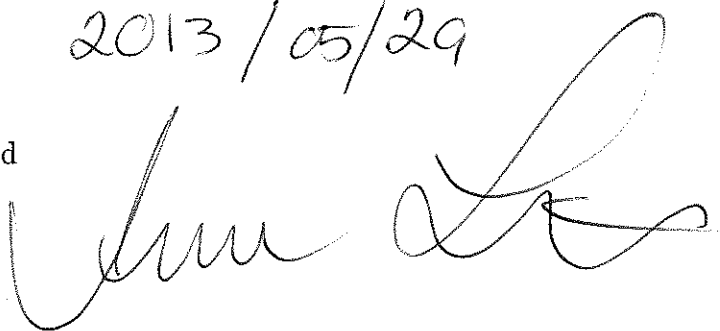


Ulf Åkesson

Justeras

2013 / 05 / 29

Anna Lund



FÖRHANDLINGSORDNING

Bilaga 1

Definitioner

I denna handling avses med

- 1) Central förhandling:** Förhandling mellan Sveriges Kommuner och Landsting och Vision
- 2) Lokal förhandling:** Förhandling mellan SLL:s landstingsstyrelse och Vision
- 3) Förvaltningsförhandling:** Förhandling mellan sjukhus/ sjukvårdsområde/övrig förvaltning och Vision

Med förvaltningsförhandling avses i detta fall

Löneöversyn enligt modellen chef - medarbetare eller då part så begär i form av förhandling.

Förhandlingsordning enligt HÖK 13, bilaga 1, Löneavtal 12 § 6

Fråga som avses i HÖK 13, Löneavtal 13 § 3 (då part så begär)

Resultatet av den förvaltningsvisa löneöversynen ingår efter avstämning av arbetsgivarens förslag enligt modellen chef – medarbetare i det lokala kollektivavtalet, LOK 13 mellan landstingsstyrelsen och Fackförbundet på det sätt som anges i HÖK 13 bilaga 1 Löneavtal § 2 pkt 4

Resultatet av den förvaltningsvisa löneöversynen genomförd som förhandling ingår även den i det lokala kollektivavtalet, LOK 13 efter det att överenskommelse träffats och protokoll justerats på berörd förvaltning.

Lokal förhandling

Efter det att förvaltningsvis löneöversyn genomförts enligt modellen chef – medarbetare kan lokal förhandling påkallas senast inom två veckor från avstämningstidpunkten och då rörande huruvida det garanterade utfallet uppnåts samt vilka som omfattas av bestämmelsen om arbetsledande personal enligt § 2 pkt 8.

I de fall förvaltningsvis löneöversyn genomförts enligt modellen förhandling och överenskommelse ej kan träffas skall framställan om lokal förhandling göras inom två veckor efter det att förvaltningsförhandlingen avslutats och justerat protokoll föreligger. Framställan kan avse huruvida det garanterade utfallet uppnåts och fördelningen av detta samt vilka som omfattas av bestämmelsen om arbetsledande personal enligt § 2 pkt 8.

Central förhandling

Förhandlingsordning enligt HÖK 13, bilaga 1 Löneavtal § 6 pkt 2

Bilaga 2

Yrkanden Vision

1. Lönestatistik på kategorinivå publiceras på SLL:s intranät och/eller respektive förvaltnings intranät. Då får chefer och medarbetare samma information som underlag för lönesamtalet.
2. Vid svag löneutveckling ska arbetsgivaren göra en handlingsplan som diskuteras med medlemmen och biläggs det lokala överläggningsprotokollet.
3. Hela löneutrymmet 2013 och 2014 ska fördelas inom respektive avdelning/grupp, inga avräkningar innan löneöversynen börjar. Fördelning ska ske enligt förvaltningens/bolaget lönekriterier, ev. kompletterade med lokala sådana, samt efter samtal mellan chef o medarbetare. Cheferna ska ha mandat att sätta lön (Jmf bilaga 1, § 2, punkt 3). Lokal arbetsgivarpart ska i samband med överläggningen överlämna en förteckning över arbetsledare som enligt bilaga 1, § 2, punkt 10 icke har ett definierat garanterat utfall.
4. Översynen startar efter lokala överläggningar. Parterna är överens om att löneprocessen ska vara avslutad så att utbetalning kan ske med juli lönen 2013, översynen bör därför starta senast 20 maj.
5. Lokala överläggningar ska ske inför varje års löneöversyn. Parterna ska då bl a komma överens om dialog- eller förhandlingsmodellen ska användas vid översynen.
6. Alla medlemmar ska erbjudas lönesamtal. I löneöversynen uppmärksammas också arbetstagare som är frånvarande p.g.a. sjuk- eller föräldraledighet. Om sjukskriven inte deltar i ordinarie löneöversyn och återvänder i tjänst ska löneöversyn ske vid denna tidpunkt.
7. Strukturella osakliga löneskillnader ska diskuteras i överläggningen. Separata medel avsätts för att jämna ut dessa. Lönekartläggningar genomförs årligen.
8. Lönekriterierna för förvaltningen ska lokala parterna komma överens om, de ska biläggas protokollet från lokala överläggningen. Avdelningarna/enheterna kan göra tillägg till de förvaltningsgemensamma kriterierna, de ska då diskuteras på arbetsplatsträffar (APT) innan lönesamtalen startar.
9. Bra genomförda löne- och utvecklingssamtal med medarbetare ska vara ett av kriterierna vid chefernas egen lönesättning.
10. Senast 15 december 2014 ska de lokala parterna göra en analys av löneöversynerna 2013 och 2014, dessa ska även diskuteras på SLL nivå mellan parterna (Jämför bilaga 1, § 2, punkt 5).
11. De centrala parterna har kommit överens om att framställa ett särskilt material för att ge chefer och medlemmar möjlighet att utveckla löneprocessen. Parterna tar fram detta material gemensamt. Vi ser detta som ett viktigt underlag för dialoger inför löneöversynen

2014 varför SLL:s material bör finnas 15 december 2013. Vi rekommenderar därefter en partsgemensam utbildning/genomgång för chefer och medlemmar (Jmf bilaga 4, punkt 2).

12. Medlemmarna ska ges möjlighet växla semesterdagstillägg mot ledighet.
13. Arbetsgivaren ska göra en sammanställning av anställningsförmåner inom Stockholms läns landsting, utöver de som avtalas i kollektivavtalet, i respektive förvaltning/bolag. Detta material skall senast 15 oktober 2013 behandlas i CSG:s Tema Personal.