

Redogörelsetext för nyheter och förändringar i HÖK 13 med Svenska Kommunalarbetsareförbundet

Inledning

Den 28 april 2013 enades parterna efter medling om en ny HÖK 13 för Kommunal. Denna redogörelse omfattar nyheter och förändringar i HÖK 13 inklusive samtliga protokollsanteckningar men exklusive Allmänna bestämmelser, som behandlas i ett särskilt cirkulär, nr 13:18.

Parterna i Huvudöverenskommelsen är Sveriges Kommuner och Landsting, Arbetsgivarförbundet Pacta samt Svenska Kommunalarbetsareförbundet. Avtalet omfattar en treårsperiod med löneökningstrymmen på 550 kronor år 2013, 550 kronor år 2014 och 600 kronor år 2015.

Allmänt

Löneavtalet med Kommunal i HÖK 13 innehåller ett fåtal förändringar, bl. a. avvikande ökningstakt för lägstlönerna och en ändring vad gäller utrymmesberäkning hos arbetsgivare som har färre än 5 anställda som är medlemmar i Kommunal. Parterna har också fört diskussioner kring ett antal principiellt viktiga frågor, varav en har resulterat i en öppning för partsgemensam konsultation i fråga om tidplan för den lokala löneöversynsprocessen.

Löneökningnivån är på 1 700 kronor under avtalets 37 månader. Den totala kostnadsnivån för avtalsperioden, samtliga avtalsförändringar inkluderade, bedöms dock vara 6,8 procent.

Kommunal har åter lyft och ägnat mycket tid åt yrkandet om ett stoppdatum/-stupstock för när löneöversynen ska vara genomförd lokalt. Det finns ett stort missnöje bland Kommunals medlemmar över att de lokala löneöversynsprocesserna inte förbereds i så god tid att den nya lönen kan betalas ut i nära anslutning till löneöversynsdatumet 1 april. Orsakerna till sena tidplaner varierar. Kommunal aviserar dock att sena utbetalningar skadar förtroende för individuell och differentierad lön bland deras medlemmar. Yrkandet om en stupstock har avslagits, men parterna har öppnat för en ömsesidig möjlighet att begära central partsgemensam konsultation med syfte att bidra till lösningar för en mer skyndsamt lokal tidplan och process. Parterna har också enats om en arbetsgrupp som ska analysera och beskriva viktiga förutsättningar för en god lokal lönebildningsprocess samt ta fram exempel på arbetssätt som kan utgöra stöd för ett framgångsrikt lokalt löneöversynsarbete.

SKL/Pacta har under många år verkat för att modellen där lönen sätts i dialog mellan chef och medarbetare även ska finnas som alternativ i Kommunals avtal. Parterna förde återkommande diskussioner om detta i årets förhandlingar, men Kommunal konstaterar att förtroendet som krävs inte finns bland medlemmarna ännu. Modellen kan användas i den mån lokala parter enas om det enligt Löneavtalets § 2 punkt 9 (lokal förhandlingsordning). Det partsgemensamma arbetet som nämns i stycket ovan, tillsammans med andra aktiviteter under avtalsperioden, kommer förhoppningsvis att stödja SKL/Pactas fortsatta strävan efter att i kommande avtal enas om alternativet även med Kommunal. Det lokala löneöversynsarbetet kommer också att vara av avgörande betydelse.

Yrkandet och diskussionerna om att alla ska ha rätt till löneöversyn oavsett löne- eller anställningsform återkom även det i årets förhandlingar. Någon ytterligare förändring eller förtydligande har inte gjorts i HÖK 13, men de viktiga påpekanden och resonemang som lades fram i samband med redogörelsen för HÖK 12 gäller alltså. Vad gäller visstidsfrågan så har parterna också enats om en särskild arbetsgrupp som har i uppdrag att identifiera faktorer som påverkar behovet av tidsbegränsade anställningar.

Överenskommelsen innehåller i övrigt sedvanliga bilagor där förändringarna redogörs för nedan.

Förhandlingsprotokoll

§ 1 Innehåll

Innehåller i sedvanlig ordningen 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 samt 13:18).

§ 2 Giltighet och uppsägning

Giltighetstiden för Huvudöverenskommelsen är 37 månader, 2013-04-01–2016-04-30. Uppsägningstider och förfaranden i övrigt är som föregående avtalsperiod.

Löneavtal, Bilaga 1

§ 2 Löneöversyner

§ 2 punkten 1

I HÖK 13 finns, liksom i HÖK 12, inte uttrycket ”lägst”. Det innebär att det finns en summa som varje arbetstagare bidrar med till utrymmet. Utrymmet fördelas därefter i förhandlingar med Kommunal såvida parterna inte kommer överens om annat enligt § 2 punkten 9.

2013

Varje medlem i Kommunal som är tillsvidareanställd med månadslön bidrar till utrymmet med 550 kronor.

2014

Varje medlem i Kommunal som är tillsvidareanställd med månadslön bidrar till utrymmet med 550 kronor.

2015

Varje medlem i Kommunal som är tillsvidareanställd med månadslön bidrar till utrymmet med 600 kronor.

Ny skrivning under punkten 1:

I löneavtalets § 2 punkt 1 införs en bestämmelse som innebär att utrymmets storlek är oreglerat hos arbetsgivare där Kommunal har färre än 5 medlemmar, men att löneöversynen i övrigt hanteras i samma ordning som avtalet föreskriver. Den har funnits inom andra avtalsområden sedan en längre tid men är ny i Kommunals avtal.

De lönepolitiska utgångspunkterna i § 1 i Löneavtalet samt strukturella löneförhållanden kan medföra att ett bestämt utrymme kan vara för stort eller för litet i förhållande till de faktiska omständigheterna. De centrala parterna är överens om att utrymmet enligt § 2 punkt 1 i Löneavtalet ska utgöra riktmärke även hos dessa arbetsgivare, men att avsteg så väl uppåt som nedåt ska kunna göras när situationen så motiverar.

I de fall löneöversynen genomförs i förhandling enligt Löneavtalets § 2 punkt 2 fastställer arbetsgivaren storleken på utrymmet i samband med fördelningsförhandlingen. I dessa fall kan central förhandling endast föras i fråga om utrymmets fördelning enligt Löneavtalets § 6 punkt 2.

I de fall löneöversynen genomförs enligt § 2 mom. 9, lokal förhandlingsordning, kan central förhandling endast påkallas då arbetsgivarens beslutade utrymme inte lagts ut (Löneavtalet § 6 anmärkning till punkt 1).

§ 2 punkten 3, Löneöversynsdatum

Löneöversyn gäller från den 1 april respektive år och genomförs som traditionell förhandling om parterna inte enats om annat.

§ 2 punkten 6 och 7, Lägsta löner

Avtalets lägstalöner höjs med olika takt under avtalsperioden. Den högre nivån följer löneökningarna i övrigt medan den lägre nivån höjs motsvarande 80 procent av löneökningarna. Detta förväntas bidra till ökad sysselsättning för unga, oerfarna och utbildade, både inom ramen för HÖK och avtalen BAL och BUI. Det ger också en ökad lönespridning där utbildning och erfarenhet lönar sig.

Notera också att det tidigare kravet på ett års sammanhängande anställning i yrket för den högre lägstlönen har bytts ut till ”ett års sammanlagd anställning i yrket hos arbetsgivaren”.

Från den 1 april 2013 har parterna enats om belopp enligt nedan.

- Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som fyllt 19 år ska fr.o.m. 2013-04-01 uppgå till lägst 17 160 kronor och fr.o.m. 2014-04-01 uppgå till lägst 17 600 kronor fr.o.m. 2015-04-01 uppgå till lägst 18 080 kronor.
- Lön för arbetstagare med fast kontant lön i yrke där arbetsgivaren kräver och arbetstagaren har yrkesförberedande gymnasieutbildning samt ett års sammanlagd anställning i yrket hos arbetsgivaren efter genomgången utbildning ska fr.o.m. 2013-04-01 uppgå till lägst 18 970 kronor, fr.o.m. 2014-04-01 uppgå till lägst 19 520 kronor och fr.o.m. 2015-04-01 uppgå till lägst 20 120 kronor.

Timavlönade saknar även fortsättningsvis avtalsreglering av lägstlönen. Ur ett lönepolitiskt perspektiv och utifrån rådande diskrimineringslagstiftning går det dock inte att se annat än att samma principer ska gälla för alla medarbetare oberoende av löne- eller anställningsform.

Centrala och lokala protokollsanteckningar, Bilaga 3

Anteckningar till Löneavtal

Ny punkt 5, Lokal tidplan och process

Parterna har ägnat mycket tid i årets förhandlingar till att diskutera hur processen så långt som möjligt kan förberedas lokalt de år centrala avtal inte är klara innan april. Kommunal hävdar också att det finns allt för många arbetsgivare som inte blir klara med löneöversynen innan ny lön ska börja gälla även de år det finns gällande avtal. Yrkandet på en s.k. ”stupstock” har avslagits av SKL och Pacta, men centrala och lokala protokollsanteckningar har tillfört en ömsesidig möjlighet för lokala parter att påkalla stöd i form av partsgemensam konsultation med centrala parter.

Syftet med konsultationen är att finna vägar i den lokala processen så att ny lön kan utbetalas i så nära anslutning till avtalets löneöversynsdatum som möjligt. Endera part kan initiera konsultationen när som helst under pågående avtalsperiod, och den ska genomföras gemensamt av respektive parts centrala förhandlare. Konsultationen utgör inte någon formell överläggning eller förhandling, utan ska ses som en rådgivning för en ändamålsenlig tidplan för den lokala processen.

SKL har också gett ut skrifter som på olika sätt behandlar den lönepolitiska processen, t.ex. *Individuell lönesättning – en process* (se cirkulär 2000:48), *Individuell lön i praktiken*, *Samtal om arbetsresultat och lön*, *Ta kommandot!* och *Vad är ett bra arbetsresultat?* (se cirkulär 2005:91). För mer information gå in på hemsidan www.skl.se, startsida/ ämnen/arbetsgivarpolitik/publikationer alternativt i cirkulär databasen.

Anteckningar till AB

Punkten 10, Semester

Semesterlönetillägget, det s.k. ”balkongtillägget”, höjs inte under avtalsperioden.

Övriga anteckningar

Tidigare punkt 1 utgår, Syssetsättningsgrad

Protokollsanteckningen är föråldrad och saknar egentlig betydelse och har därför tagits bort ur avtalet.

Tidigare punkt 12 utgår, TGL

I och med Omställningsavtalet KOM-KL ska samtliga arbetsgivare teckna TGL-KL.

Centrala protokollsanteckningar, Bilaga 4

Anteckningar till AB

En ny protokollsanteckning har tillkommit i syfte att betona vikten av att arbetstagaren ges inflytande över arbetstidsförläggningen för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Parterna är därför överens om att man vid planering av arbetstidens förläggning så långt möjligt bör eftersträva att antalet ofrivilliga delade turer blir så få som möjligt. De lokala parterna bör diskutera hur detta kan uppnås och kan exempelvis upprätta en handlingsplan för hur delade turer så långt som möjligt kan undvikas.

Övriga anteckningar

Punkten 1, Förhandling om ändringar i AB m.m.

En ny bestämmelse ersätter den tidigare protokollsanteckningen *Ändringar i lagstiftning* för att förtydliga att endera part kan påkalla förhandling om ändringar i AB när som helst under avtalsperioden.

Partsgemensamma arbeten

Ny punkt 4

En partsgemensam arbetsgrupp har tillsatts i syfte att utvärdera tillämpningen av Bilaga E till AB med anledning av de ändringar som genomfördes 2010. I detta arbete ska parterna, utifrån ett verksamhetsperspektiv, kartlägga och analysera vilka faktorer som påverkar arbetstidens förläggning och därmed sammanhängande ersättningsfrågor. Arbetet ska vara slutfört senast 2015-05-31.

Reviderad punkt 5

Den partsgemensamma arbetsgruppen som har arbetat med att öka andelen heltidsanställningar och/eller skapa förutsättningar för önskad sysselsättningsgrad förlängs till 2014-12-31.

Reviderad punkt 6

Den partsgemensamma arbetsgruppen som har arbetat med att utreda förutsättningarna för att införa förändrade kollektivavtalsregleringar avseende tidsbegränsade anställningar samt arbetsbrist förlängs till 2014-12-31.

Ny punkt 7

Parterna har tillsatt en arbetsgrupp för att gemensamt beskriva och ge exempel på hur lönebildningsprocessen på ett framgångsrikt sätt kan ta hänsyn till lokala lönepolitiska ställningstaganden. Syftet är att arbetet ska kunna fungera som ett underlag och inspiration för det lokala löneöversynsarbetet, med en förhoppning om att öka förtroendet för individuell och differentierad lön hos Kommunals medlemmar.

Punkt 8, Partsgemensam kartläggning av visstidanställningar

En partsgemensam arbetsgrupp har tillsatts för att gemensamt analysera den partsgemensamma statistiken för att identifiera faktorer som påverkar behovet av tidsbegränsade anställningar.

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.