

Redogörelse för Huvudöverenskommelsen – HÖK 01 med Kommunal

Allmänt

De centrala förhandlingarna i avtalsrörelsen år 2001 med Kommunal kom att i mångt och mycket handla om några av de krav som framfördes från arbetstagarorganisationen. Det gällde främst frågor om avtalsperiodens längd kopplat till yrkanden om kraftiga uppjusteringar av löneläget för Kommunals medlemmar i allmänhet liksom krav på särskilda satsningar härutöver för medlemskollektiv av vilka krävs gymnasial yrkesutbildning.

I likhet med den situation som var för handen vid 1998 års avtalsrörelse var också den här gången frågan om det lönepolitiska arbetet eller snarare brister i detsamma på dagordningen. Kopplad med denna frågan var och är också lokala löneöversyner och individuella löners hantering i allmänhet och vid löneöversyner i synnerhet.

Även frågor beträffande samverkan, inflytande och kompetensutveckling hade en framträdande plats bland Kommunals yrkanden.

Bland de frågor som gällde förbättringar av de allmänna anställningsvillkoren kom främst arbetstidsfrågor och frågan om förbättringar av förmåner för visstidsanställda och anställda med låg sysselsättningsgrad att få stor uppmärksamhet. För visstidsanställda hade också deras lönefråga en framträdande plats bland Kommunals yrkande.

Till de svårare frågorna som kom att ”ingå i” avtalsrörelsen var de förbättringar avseende villkoren i pensionsavtalet. Kommunal hade sagt upp Pensionsavtalet (PFA) för att kunna sammankoppla förhandlingarna om nytt PFA med förhandlingarna i avtalsrörelsen.

De flesta av de problemområden som ovan anges kunde lösas i direktkontakter mellan parterna men i synnerhet de föreliggande skillnaderna i uppfattning beträffande frågor om period, nivå, fördelning och ändringar i pensionsvillkoren blev i slutskedet av förhandlingarna föremål för medling.

Den nu träffade överenskommelsen innebär flera ändringar i våra avtal. I denna redogörelse redovisas viktigare ändringar och bestämmelser av betydelse vad gäller överenskommelsen om HÖK med undantag för ändringar i Allmänna bestämmelser. Dessa redovisas i en separat redogörelse som skickas ut i särskilt cirkulär. Vad gäller överenskommelsen med Kommunal om nytt PFA informeras om denna i Arbetsgivarnytt. När överenskommelser med samtliga organisationer om nytt PFA föreligger kommer detta avtal att redovisas i cirkulär.

Löneavtal - lönepolitiskt arbete

Det är omfattande ändringar som har gjorts i löneavtalet. Nytt är att de centrala parterna i en bilaga A till löneavtalet redovisar en gemensam syn på förutsättningar för ett bra lönepolitiskt arbete. Bilagans innehåll ger i 6 punkter en sammanfattning av åtgärder som behöver iakttas för ett bra lönepolitiskt arbete. Dessa sex punkter är:

- Lönepolitiken har lagts fast av arbetsgivaren.
- Kartläggning och analys av löner har gjorts av arbetsgivaren.
- Önskvärda/tillåtna lönerelationer och lönespännvidder har fastställts av arbetsgivaren.
- Handlingsplan har med hänsyn till bl.a. ovanstående punkter upprättats av arbetsgivaren.

- Arbetsgivaren tydliggör krav, förväntningar, uppsatta mål och följer upp resultatet.
- Klarlägganden av ”Vem ska göra vad” är gjord på såväl arbetsgivar- som arbetstagersidan.

Som framgår är det till största del fråga om åtgärder som arbetsgivaren har att göra. De utgör del av det arbete som varje arbetsgivare behöver fullfölja för att på ett bra sätt hantera lönefrågan i allmänhet och för att klara löneöversyner i synnerhet. Ett arbete enligt dessa punkter ger del av spelreglerna för hantering av löner hos arbetsgivaren.

Kartläggning av löneskillnader mellan kvinnor och män och analys av löneskillnaderna är arbetsgivarens skyldighet enligt Jämställdhetslagen. Ett bra lönepolitiskt arbete innebär att kartläggning av löner och analys av dessa görs för alla anställda. D.v.s. att lönerelationer även mellan arbetstagare av samma kön är sakligt grundade. Kartläggning av löner ger svar på frågan ”hur ser det ut” medan analysen syftar till att ge svar på frågan ”varför ser det ut som det gör”.

Det är av största betydelse att arbetsgivaren för en diskussion om och fastställer hur man vill att lönerelationer och lönespridning/lönespännvidd ska vara bland de anställda. Egentligen att besvara frågan ”hur vill vi ha det”.

När arbetsgivaren fått svaren på ovanstående frågor så vet man hur det ser ut liksom varför det ser ut som det gör. Man är också klar över hur man vill ha det. Med utgångspunkt från dessa resultat kan sedan en handlingsplan upprättas. En plan som syftar till att på såväl lång som kort sikt göra de åtgärder som innebär att det eftersträvade målet kan nås.

Oberoende av om löner på individnivå ska avgöras genom traditionella förhandlingar eller hanteras arbetsgivare – arbetstagare behöver klarläggas vem som ska göra vad. Det gäller på såväl arbetsgivar- som arbetstagersidan. Fördelningen av uppgifter blir naturligen olika beroende på vilken väg som väljs för att bestämma lönerna.

Löneavtal - Grundläggande principer för lönesättningen

De centrala löneavtalens grundläggande principer för lönesättningen har vi strävat efter att få enhetliga i samtliga löneavtal. Så har också blivit fallet med det undantaget att löneavtalet med Kommunal inte innefattar de skrivningar som återfinns i övriga löneavtal och som gäller chefers löner.

Överenskommelsen innebär således att de i förra löneavtalet ingående bestämmelserna om ”Utgångspunkter”, ”Gemensamma grunder” och ”Grundläggande principer för lönesättningen” textmässigt omarbetats, texten reducerats och förts samman i den nya § 1 Grundläggande principer för lönesättningen. Denna paragraf har även med Kommunal utformats så att där anges att lönen ska vara individuell och differentierad. Denna formulering i Kommunals löneavtal är att se mera som en målsättning än att det avspeglar dagens förhållande.

Löneavtal – löneöversyn, utrymme m.m.

Löneavtalet med Kommunal har fått en utformning och ett innehåll som bygger på att lön ska fastställas vid traditionella lokala förhandlingar. Det gäller såvida inte annat kan överenskommas lokalt (jämför Löneavtalet § 2 punkt 9).

Det utrymme (i procent av lönesumman) som ska fördelas respektive år finns angivet i § 2 punkt 6. Lönesumman för beräkning av utrymmet utgörs av summan av den fasta kontanta lönen för tillsvidareanställda arbetstagare med månadslön. Till detta ska, för berörda arbetsgivare, också läggas summan av tidlön och ackordslön inklusive tilläggsbelopp och yrkestillägg för tillsvidareanställda ackordsarbetare. Det betyder att utrymme beräknas på motsvarande arbetstagare som gällde enligt närmast föregående avtal. Precis som tidigare ska lönesumman fastställas vid utgången av den andra kalendermånaden före förhandlingstillfället.

En av de frågor som i synnerhet Kommunal förde fram i förhandlingarna och som de såg som mycket angeläget att få en acceptabel lösning för var att lokala löneöversyner skulle vara fullföljda före det datum som löneöversynen skulle gälla från. Kommunal yrkade att om löneöversynen inte var klar i tid då skulle lönerna höjas generellt och med lika krontal för alla. Frågan har i Avtal 01 lösts på sätt att i en centralt och lokalt gällande protokollsanteckning anges att yrkanden/förslag i den lokala löneöversynen ska presenteras för motparten senast tre månader före den tidpunkt som de nya lönerna ska gälla ifrån. D.v.s. att regleringen tar sikte på att löneöversyn ska startas vid en sådan tidpunkt att förutsättningarna är goda att vara klar i sådan tid att retroaktivitet kan undvikas.

Löneavtal - löneöversyn fördelning m.m.

Huvudregeln med Kommunal är, som ovan nämnts, att utrymmet fördelas i förhandlingar mellan arbetsgivaren och Kommunal. Härvid ska bl.a. beaktas de grundläggande principerna enligt löneavtalets § 1. Till detta kommer att arbetsgivaren ha att beakta sitt intresse av att få lönerna att harmoniera med de egna lönepolitiska målen.

Utrymmet är i första hand tänkt att användas för löneåtgärder men om överenskommelse träffas mellan arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen så kan del av utrymmet användas till andra åtgärder (jämför § 2 punkt 2 anmärkning 1). Om del av utrymmet används på annat sätt än höjd lön får det konsekvenser som behöver uppmärksammas t.ex. vid jämförelser av löner mellan arbetstagare. Det oavsett det rör sig om jämförelser som görs till följd av Jämställdhetslagen eller till följd av det lönepolitiska arbetet i stort. Den här problematiken har uppmärksamats och i en anteckning till Bilaga 4 till HÖK 01 (Centrala och lokala protokollsanteckningar) finns angivet vad arbetsgivaren bör iaktta i sådana fall.

Kommunal hade som ovan nämnts också yrkande om att i avtalet införa en ”relativlönegaranti”. Med denna ville Kommunal säkerställa en löneutveckling för de i sitt medlemskollektiv som återfanns inom yrken för vilka krävdes gymnasial yrkesutbildning eller motsvarande. Kommunal tog i sitt yrkande sikte på att dessa yrkesgruppers genomsnittliga lön på fyra års sikt skulle nå samma genomsnittliga nivå som verkstadsarbetare inom egentlig industri. Kommunal fick inte gehör för sitt yrkande i de centrala förhandlingarna.

Överenskommelsen innehåller i löneavtalets § 2, punkt 2, anmärkning 3 att vid lokala förhandlingar ska särskilt beaktas det relativa löneläget för löntagarkollektiv för vilka det krävs gymnasial yrkesutbildning eller motsvarande. Något särskilt utrymme för detta beaktande har inte överenskommit. Därför görs detta inom överenskommet utrymme. För det fall att inte annat överenskommit lokalt är utrymmet respektive 3,8 – 3,7 – 3,5% för respektive avtalsår. Det ska i sammanhanget uppmärksammas att medlarna i förhandlingarnas slutskede avgav följande tolkningsförklaring till löneavtalet: ”Löneavtalets utformning innebär bl.a. att det lokala utfallets storlek avgörs av de lokala parterna”. Detta uttalande har också tagits in i

avtalet mellan de centrala parterna och återfinns i en central protokollsanteckning (Bilaga 5 till HÖK 01).

I likhet med vad som gällde i tidigare löneavtal med Kommunal så kan utrymmet användas till lönejustering även för tillsvidareanställda ackordsarbetare (jämför § 2, punkt 2, anmärkning 2).

Det finns i likhet med tidigare löneavtal möjligheter att lokalt komma överens om såväl annan beräkningstidpunkt som beräkning av utrymme och avräkning från detsamma (jämför § 2 punkt 5). Lokalt kan också överenskommas om annan tidpunkt för löneförändringar än den 1 april respektive år (jämför § 2, punkt 3).

Löneavtal – löneöversyn visstidsanställda m.m.

Löneavtalets bestämmelser om löneöversyn tar upp frågor om beräkning av utrymme liksom avräkning av åtgärder från utrymme. Beräkning av respektive avräkning från utrymmet görs enligt löneavtalet för tillsvidareanställda arbetstagare med månadslön.

En stor grupp av de anställda faller därmed utanför såväl beräkning av utrymme som avräkning från detsamma. Det gäller främst visstidsanställda. Även för denna grupp arbetstagare behöver översyn av lön göras. För det fall att visstidsanställningen har lång varaktighet (mer än 12 månader) bör årlig löneöversyn övervägas. Denna görs utanför såväl utrymmes- som avräkningsbestämmelserna men med prövning utifrån de lönepolitiska grunder som gäller för arbetsgivaren.

Näralligande med den här problematiken är också lönesättning vid anställande av arbetstagare för längre eller kortare tid. Även i sådana fall har arbetsgivaren att utifrån gällande lönepolitiska grunder pröva vilken lön som ska utges. Det gäller i princip för varje ny anställning, inklusive anställning för viss säsong eller visst arbete, som ingås.

Löneavtal - löneöversyn garantier m.m.

Löneavtalet innehåller en individgaranti med 250 kronor/löneöversynstillfälle. Garantin gäller såvida ni inte lokalt blir överens om annat. Det ska uppmärksammas att garantin gäller för alla med fast kontant lön, d.v.s. även för vissa visstidsanställda. Individgarantin ska avräknas från utrymmet för löneöversyn, dock inte för visstidsanställda. Vi har inte centralt gjort några utfästelser att individgarantier ska utbetalas separat.

Motsvarande garanti gäller även för arbetstagare i Offentligt Skyddat Arbete (OSA). Garantireglerna för dessa är angivna i Bilaga 4 till HÖK (Centrala och lokala protokollsanteckningar).

Lägstlönerna i det centrala avtalet höjs per den 1 april respektive 2001, 2002 och 2003 med 400 kronor vid varje tillfälle.

Löneavtal - löneöversyn på annat sätt

Som framgår av § 2, punkt 9 kan lokalt överenskommas om att hantera lönesättningsfrågorna på annat sätt än som beskrivits i paragrafens övriga bestämmelser. Punkten som hänvisar till den bilaga som inledningsvis under rubriken *Löneavtal – Lönepolitiskt arbete* ger öppningar

för att hantera lönefrågan även för Kommunals medlemmar mellan arbetsgivare – arbetstagare. För att det ska vara möjligt krävs dock ett lönepolitiskt arbete som är tillräckligt bra för att övertyga även Kommunal (lokalt) och deras medlemmar. Det är nog inte tillfyllest med att uppfylla de sex i bilagan angivna punkterna.

Av texten i löneavtalets § 2, punkt 9, anmärkning 2 framgår att för det fall lönerna ska vara individuellt differentierade med hänsyn till åstadkomna arbetsresultat gäller också

att kriterier för sådan lönesättning tydliggörs i de olika verksamheterna,

att lönen på individnivå avgörs på den nivå i organisationen där den enskildes arbetsresultat kan bedömas samt

att individuella samtal förs med arbetstagare om uppställda mål, resultat och med koppling till lön.

Allmänna bestämmelser

Kommenteras i separat redogörelse

Särskilda bestämmelser om arbetstider m.m. inom räddningstjänsten - Bilaga E till AB

Kommunal hade i förhandlingarna en rad krav som avsåg ändringar av villkoren för personal som följer bestämmelserna i Bilaga E. Bland dessa krav ingick att särskilt tillägg för tjänstgöring under s.k. storhelger skulle utges vid sidan av det schabloniserade tillägget för obekvämt arbetstid.

I överenskommelsen har med giltighet fr.o.m. 2001-07-01 (???) införts att vid vissa angivna s.k. storhelger ska särskilt tillägg utges vid sidan av det schabloniserade tillägget för obekvämt arbetstid. Förändringen har till del finansierats genom en lägre uppräknings av det schabloniserade tillägget för obekvämt arbetstid än vad som följer av överenskommelsen i övrigt.

Särskilda bestämmelser för ackordsarbetande inom fastighetsrenhållningen - Bilaga G till AB

Inga principiella ändringar har gjorts.

Särskilda bestämmelser för viss jourtjänstgörande personal - Bilaga H till AB

Bilaga H är i princip oförändrad.

Övrigt

Kommunal har i förhandlingarna även framfört yrkande om att de centrala parterna i en protokollsanteckning ska göra ett gemensamt uttalande ”att alla personalgrupper ska integreras på lika villkor i verksamhetsplaneringen”.

Vi har i förhandlingarna avvisat att i protokollet göra ett sådant särskilt gemensamt uttalande. Vi tycker att deras yrkande har nära anknytning till de frågor om samverkan och inflytande som finns reglerade i lokala samverkansavtal. Dessa har vanligen en knytning till det centrala avtalet ”Överenskommelse om samverkan m.m. i kommuner och landsting (Utveckling 92)”.

Vi ser det som angeläget att inom ramen för lokala samverkansavtal finna lösningar så att såväl de anställdas som de fackliga organisationernas uppfattningar kan beaktas. Beaktas med avseende på verksamhetens planering och utveckling såväl inom skola och förskola som inom övriga kommunala verksamheter.

Det utvecklingsarbete inom skolans och förskolans område som följer av skolutvecklingsgruppernas arbete innebär att de anställda inom skola och förskola kommer att ges möjlighet att påverka utvecklingsarbetet i en rad avseenden. Det är av betydelse att de anställda på arbetsplatsen, oavsett organisationstillhörighet, ges möjlighet att medverka i detta arbete.

Vad gäller överenskommelsen i årets avtalsrörelse avseende inflytande- och samverkansfrågor har dessa kommenterats på annan plats i redogörelsen.

Svenska Lantarbetareförbundet (Lant)

Fr.o.m. den 1 januari 2002 går Svenska Kommunalarbetareförbundet och Svenska Lantarbetareförbundet samman. Det får konsekvenser för de kommuner där Lant i dag har medlemmar och kommunen har med Lant ingångna avtal. Frågan har uppmärksammats i de centrala förhandlingarna och i en anteckning i Bilaga 4 till HÖK har angivits att ”Från och med 2002-01-01 ska Kommunals och Lants lokala överenskommelser samordnas.