

Redogörelsetext till HÖK 03

Inledning

Parterna mottog 2003-05-28 ett korrigerat slutligt bud från medlarna. Eftersom parterna accepterade budet har Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor – HÖK 03 – träffats med Svenska Kommunalarbetsareförbundet.

Överenskommelsen är tvåårig och gäller för tiden 2003-04-01 – 2005-03-31. Den är **inte** uppsägningsbar i förtid. En rätt till särskild överläggning mellan centrala parter under våren 2004 finns inskriven i avtalet.

Överenskommelsen innehåller sedvanliga bilagor till protokollet.

- Bilaga 1, Löneavtal 03, innehåller en rad förändringar vilka kommenteras nedan.
- Bilaga 2, Allmänna Bestämmelser – AB 01 – gäller i lydelse 2003-03-31. Detsamma gäller bilagorna till AB 01.
- I Bilaga 4, Centrala och lokala protokollsanteckningar har gjorts en förändring. Anteckningen till Löneavtalet som gällde "Lönehöjning för månadsavlönad arbetstagare i OSA enligt BEA" har tagits bort.
- I Bilaga 5, Centrala protokollsanteckningar har flera nya protokollsanteckningar införts under Anteckningar till Löneavtal 03. Detta kommenteras nedan.
- Bilaga 6, Förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning, är ny. Bilagan, som gäller mellan centrala parter, ersätter den tidigare Bilaga A till Löneavtal 01. Bilagan ska utgöra ett stöd i arbetet med att tillämpa Kommunals löneavtal när det nu för första gången innehåller ett löneökningsutrymme som är uttryckt som "lägst".
- Bilagorna 7 och 7a är oförändrade förutom att de uppdaterats.

Löneavtal 03, bilaga 1 till HÖK 03

Löneökningstrymme uttryckt som "lägst"

Löneavtal 03 är det första löneavtal med Kommunal som innehåller löneökningstrymme som är uttryckt som "lägst". Löneökningstrymme uttryckt som "lägst", eller uttrycket "garanterat utfall" som i huvudsak motsvarar begreppet "lägst", finns sedan tidigare med övriga organisationer på vår sektor. Då begreppet "lägst" infördes i Löneavtal 98 med SKTF/Ledarna beskrev vi innebörden på följande sätt:

"Innebörden av denna är att innan kommunen fastställer hur stort utrymme man avser att fördela måste en analys göras av vilka behov av löneökningar som kommunen kan se framför sig. Partsavsikten med begreppet 'lägst' är att det före fastställandet av utrymmets storlek ska göras en lönepolitisk bedömning. Resultatet av denna måste arbetsgivaren också vara beredd att redovisa. Argumentationen för storleken på löneökningarna bör/ska arbetsgivaren finna i de lönepolitiska bedömningarna. De kan innehålla analyser av behov av att nyrekrytera på såväl kort som lång sikt, att stimulera bidrag till verksamhetsutveckling, att behålla personal o.s.v. En avtalstillämpning som innebär att arbetsgivaren inte har eller kan redovisa någon annan motivering än att 'lägst är lika med högst i vår kommun' kommer att vara svårt att stödja vid en central tvist."

Individuell lönesättning

Löneavtal 03 § 1, Grundläggande principer för lönesättningen, är oförändrad jämfört med Löneavtal 01 och är ett uttryck för att strävan är att individuell lönesättning ska gälla även inom Kommunals avtalsområde. Lönen ska vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Individuell och differentierad lönesättning är ett sätt att uppnå ökad lönespridning. Den skapar också förutsättningar för att medarbetare ska uppleva att kompetens, goda arbetsresultat och erfarenhet också ger löneutveckling. Det är angeläget att arbetsgivaren finner former för att genomföra individuell och differentierad lönesättning även inom verksamheter där varje lönesättande chef har många medarbetare att lönesätta. En väl fungerande dialog där chef och medarbetare resonerar om mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön är av stor betydelse för att den individuella lönesättningen ska kunna fungera väl.

Bilaga 6 till HÖK 03, Förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning, beskriver centrala parter syn på vad som krävs för en väl fungerande individuell lönesättning. Bilagan är avsedd att vara ett stöd i

genomförandet av löneavtalets intentioner. Vi vill också påminna om vår skrift "Individuell lönesättning – en process" som finns att beställa hos Kommentus förlag. På vår hemsida <http://www.svekom.se/arbgiv/skrifter/lonpolitik.htm> presenteras det material som finns framtaget av förbundet inom det lönepolitiska området.

Inom ramen för projektet Lön – en investering! erbjuder förbundet en rad insatser som stöd i det lokala lönepolitiska arbetet. På vår hemsida http://www.svekom.se/arbgiv/aktuellaprojekt/pdf/lon_en_invest.pdf presenteras projektet. Vi vill särskilt påminna om att projektet innehåller ett erbjudande om att företrädare för förhandlingssektionen, utan kostnad för kommunen, kan delta vid en kommunlednings lönepolitiska diskussioner. Vi har också möjlighet att medverka vid olika former av nätverksmöten runt om i landet. För vidare information, ta kontakt med någon av de medverkande i projektet (framgår av informationen på hemsidan).

Inom ramen för projektet har förbundet arbetat fram ett verktyg som kan användas vid kommunledningens strategiska lönepolitiska diskussioner. Verktöget, som kommer att presenteras efter sommaren, är webbaserat och har fått namnet Lönelänken. En presentationsbroschyr som beskriver verktöget kommer att skickas ut.

Löneöversyn

Löneökningsutrymme

Löneavtalet innehåller för 2003 ett löneökningsutrymme som utgörs av lägst 2,6 %. För gruppen vårdpersonal inom äldre- och handikappomsorg samt inom individ- och familjeomsorg utgörs utrymmet dock av 5 %. Avsikten med att beräkna utrymmet på detta sätt är att åstadkomma en prioritering av gruppen vårdpersonal.

Utrymmet enligt § 2 punkt 6 anmärkning i Löneavtal 03 bildas på lönesumman för vårdpersonal inom vård och omsorg om äldre, inom vård och omsorg om funktionshindrade, samt inom individ- och familjeomsorg. Utrymmet bildas enligt den princip som anges i § 2 punkt 1.

Begreppet vårdpersonal innefattar med denna definition de, inom de angivna verksamhetsområdena, som tillhör någon av följande BSK-grupper: 010404 hemvårdare, 010405 vårdare, 010406 skötare, 010408 arbetsterapibitråde, 010409 fotvårdsspecialist, 010410 vårdbitråde, 010411 sjukvårds-/laboratoriebitråde, 010412 undersköterska, 010414 behand-

lingsassistent/hemterapeut, 010415 personlig assistent samt BSK 010499 annan vård- och omsorgspersonal.

För 2004 finns ett löneökningsutrymme som utgörs av lägst 2 %. För barnskötare och dagbarnvårdare utgörs utrymmet av 5 %. Dessa grupper definieras utifrån respektive BSK-kod. Avsikten med att beräkna utrymmet på detta sätt är att åstadkomma en prioritering av gruppen barnskötare och dagbarnvårdare.

Löneöversyn 2004

Vid löneöversyn 2004 tillämpas för första gången den anmärkning som finns till Löneavtal 03 § 2 punkt 1. Av anmärkningen följer att för arbetstagare som valt annan pensionsavgift än 3,5 % ska den fasta kontanta lönen räknas om så att den görs oberoende av pensionsavgift. För den arbetstagare som exempelvis valt pensionsavgift 4,5 % ska underlagssumman för beräkning av löneökningsutrymmet tillföras skillnaden mellan 3,5 % och 4,5 %.

Fördelning av löneökningsutrymme

Av anmärkning 3 till Löneavtal 03 § 2 punkt 2 följer att utrymmet för respektive år främst ska fördelas till de prioriterade grupperna. Av en central protokollsanteckning, bilaga 5 till HÖK 03, följer att vid oenighet i fördelningsfrågan som leder till att central förhandling påkallas, ska, om inte annat överenskommes, utrymmets beräkning vara avgörande för utrymmets fördelning.

Löneöversynsdatum

Kommunalt Avtal om Förhandlingsordning m.m. – KAF – innehåller en bestämmelse som innebär att stridsåtgärder bryter rätten till retroaktiv löneökning. Med anledning av vidtagna stridsåtgärder från Kommunals sida görs därför ett avsteg från principen att löneöversyn genomförs den 1 april varje år. År 2003 förskjuts löneöversynen till den 1 juli. För 2004 gäller sedvanligt löneöversynsdatum 1 april.

I en anmärkning till § 2 punkt 3 konstateras att det är möjligt att vid löneöversynsförhandlingar träffa avtal om ingångslöner och/eller befattningslöner.

Av en central och lokal protokollsanteckning framgår att yrkande inför löneöversyn ska presenteras för motparten senast tre månader före den tidpunkt som respektive löneöversyn avses gälla från. Med anledning av

att HÖK 03 träffats cirka en månad innan löneöversynsdatum är det inte möjligt att följa bestämmelsen inför löneöversyn 2003.

Lägstlöner

En rad förändringar införs när det gäller lägstlönerna.

- 18-årslönen tas bort ur avtalet. Detta innebär att frågan om lön för arbetstagare som inte fyllt 19 år är oreglerad.
- Lägstlönen för arbetstagare med fast kontant lön som fyllt 19 år höjs till 13 000 kr/mån fr.o.m. 2003-10-01. Under tiden 2003-04-01 – 2003-09-30 tillämpas lägstlön i nivå per 2002-04-01, d.v.s. 12 000 kr/mån.
- En ny lägstlönenivå införs i avtalet för arbetstagare i yrke där arbetsgivaren kräver och arbetstagaren har yrkesförberedande gymnasieutbildning och ett års sammanhängande anställning i yrket efter genomgången utbildning. För dessa arbetstagare är lägstlönen 14 000 kr/mån fr.o.m. 2004-04-01. Av en övergångsbestämmelse följer att för arbetstagare som är anställd 2004-03-31 krävs i stället två års sammanhängande anställning i yrket efter fyllda 19 år för att vara kvalificerad för lägstlönen 14 000 kr/mån vid samma datum. Lokala parter kan komma överens om annat. Övergångsbestämmelsen gäller endast 2004-04-01.

Bilaga 1 till Löneavtal 03, Engångsbelopp

För tiden 2003-05-28 – 2003-06-30 utges ett engångsbelopp med 1000 kronor för heltidsanställd arbetstagare med fast kontant lön. Engångsbeloppet är just ett engångsbelopp och har således inte något med löneförändringar, lönerelaterade tillägg eller andra tillägg att göra. Efter som den 28 maj var den sista dagen som var berörd av stridsåtgärder har vi ensidigt gjort tolkningen att engångsbeloppet med 1000 kronor utges för tiden 2003-05-29 – 2003-06-30.

Bestämmelsen i Löneavtalet avser medlemmar i Kommunal med fast kontant lön. Bestämmelsen ska förstås så att de arbetstagare som omfattas av HÖK-områdets bestämmelser erhåller engångsbelopp. Alltså även oorganiserade arbetstagare och, som en konsekvens av detta, arbetstagare som är medlemmar i organisationer som inte är kollektivavtalsslutande part på vår sektor. Medlemmar i andra kollektivavtalsslutande organisationer på vår sektor omfattas däremot inte av bestämmelsen.

Diskrimineringslagstiftningen på området – Lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning – stadgar att en arbetsgivare inte får missgynna en deltidsarbetande arbetstagare eller en arbetstagare med tidsbegränsad anställning genom att tillämpa mindre förmånliga löne- eller anställningsvillkor än arbetsgivaren tillämpar för andra arbetstagare i en likartad situation. Som en konsekvens av detta omfattas även timavlönade arbetstagare av bestämmelsen om engångsbelopp såvida inte hänsyn tagits till de nya förutsättningarna vid lönesättningen.

Engångsbeloppet utges i förhållande till anställningstid. Detta gäller även den som anställs under juni månad. För deltidsanställda och uppehållsanställda regleras summan i enlighet med Löneavtal 03 § 7.

Hur engångsbeloppet ska beräknas i förhållande till frånvaro anges i bilaga 1 till Löneavtalet.

För timavlönade arbetstagare utges engångsbeloppet, av administrativa skäl, per arbetad timme i **juni månad** med 6,06 kr/arbetad timme. Beräkningen bygger på 1/165 av 1000 kr. Ersättningen utges inte för tid som ersätts med övertidskompensation enligt AB 01 § 20 mom. 2.

Centrala protokollsanteckningar, bilaga 5 till HÖK 03

Anteckningar till Löneavtal 03

Anteckningen om "Löneavtalets innebörd" har tagits bort.

En ny anteckning, nr 2, om jämställdhet har tagits in. Anteckningen, som är ett stöd i det lokala arbetet, fokuserar på vikten av att lönerelationsförändringar genomförs långsiktigt, målmedvetet och i samsyn på arbetsmarknaden framför allt inom och mellan de fackliga organisationerna.

Av anteckning nr 3 framgår att parterna var för sig och gemensamt under avtalsperioden ska arbeta med att stödja genomförandet av löneavtalet och dess intentioner. Även löneavtalets tillämpning och fortsatta utveckling ska diskuteras utifrån hur löneavtalet kan bidra till personalför-sörjning, verksamhetsutveckling och kompetensutveckling.

I anteckning nr 4 understryks vikten av att arbetsgivaren arbetar fram enhetliga grundläggande och långsiktiga lönepolitiska riktlinjer för lönesättningen.

Anteckning nr 5 om "Löneökningstrymme vid ändrad pensionsavgift m.m." har omarbetats med anledning av att den delvis inarbetats i löneavtalet.

Anteckning nr 6 handlar om vad som ska beaktas för den händelse att lokal löneöversyn förs vidare som central förhandling. Vid en sådan central förhandling ska utrymmets beräkning vara avgörande för utrymmets fördelning, såvida inte annat överenskomms. Syftet är att understryka vikten av att en prioritering verkligen kommer till stånd.

Innebörden av den sista anteckningen, nr 7, är att central part kan påkalla särskild överläggning våren 2004. Bestämmelsen innebär en möjlighet för parterna att vid en överläggning diskutera vad som hänt i omvärlden med avseende på ekonomi, lönebildning, lönekostnadsutveckling osv.