

Redogörelsetext för nyheter och förändringar i HÖK 12 med Svenska Kommunalarbetsareförbundet

Inledning

Denna redogörelse omfattar nyheter och förändringar i HÖK 12 med Kommunal inklusive samtliga protokollsanteckningar men exklusive Allmänna bestämmelser, som behandlas i ett särskilt cirkulär, nr 12:22.

Parterna i Huvudöverenskommelsen är Sveriges Kommuner och Landsting, Arbetsgivarförbundet Pacta samt Svenska Kommunalarbetsareförbundet.

Allmänt

Löneavtalet med Kommunal i HÖK 12 innehåller endast en större förändring, borttagna individgarantier och ett förtydligande vad gäller visstidsanställdas lönesättning.

För Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) och Pacta är det ett viktigt steg att de lokala parterna nu förfogar över hela löneutrymmet. Kommunal framförde i förhandlingarna farhågor för att om individgarantin togs bort skulle det kunna leda till en mer godtycklig lönesättning. Därför yrkade förbundet på en förstärkt handlingsplan i de fall en arbetstagare får liten eller ringa löneökning. Avtalet innehåller inga förändringar i den delen, men något längre fram i redogörelsen påminner vi om vad som redan finns i löneavtalet och Centrala parters syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning, Bilaga 5 som gäller arbetstagare som får svag eller ingen löneutveckling.

Kommunals kanske allra viktigaste fråga i den här avtalsrörelsen kom att vara visstidsanställdas villkor och lönesättning. Kommunal har yrkat på att införa timlöner i avtalet alternativt att visstidsanställda ska ingå i utrymmesberäkningen enligt § 2 i Löneavtalet. Från SKL och Pactas sida har vi även denna gång undvikit att ingå ett avtal som innehåller dessa regleringar. Däremot har vi i Centrala och lokala protokollsanteckningar gjort ett förtydligande vad gäller visstidsanställdas lönesättning och det är att Löneavtalets § 1, Grundläggande principer för lönesättning, omfattar alla medarbetare. Samma lönepolitiska grunder gäller för de anställda oberoende av anställnings- eller avlöningsform.

Ovanstående är en viktig markering om att visstidsanställdas lönesättning och löneökning behöver hanteras på ett strategiskt och medvetet sätt. Längre fram i redogörelsen beskrivs några punkter som kan tjäna som inspiration och vägledning.

Förhandlingsprotokoll

§ 1 Innehåll

Innehåller i sedvanlig ordning en uppräknig av överenskommelsens alla delar.

§ 2 Giltighet och uppsägning

Giltighetstiden på hela Huvudöverenskommelsen är 11 månader, 2012-05-01–2013-03-31. Löneöversynen för 2012 omfattar emellertid en period om 12 månader och utgår från 1 april 2012. Uppsägningstider och förfaranden i övrigt är som föregående avtalsperiod.

Löneavtal, Bilaga 1

§ 2 Löneöversyner

§ 2 punkten 1

I HÖK 12, liksom i HÖK 10, finns 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.

2012

Varje medlem i Kommunal som är tillsvidareanställd med månadslön bidrar till utrymmet med 650 kronor.

§ 2 punkten 3, Löneöversynsdatum

Löneförändringar gäller från den 1 april 2012.

§ 2 punkten 6 och 7, Lägsta löner

Avtalets lägsta löner höjs med 650 kronor från den 1 september 2012. Nya belopp enligt nedan.

- Lönen för arbetstagare med fast kontant lön som har fyllt 19 år är lägst 16 070 kronor t.o.m. 2012-08-31 och höjs till lägst 16 720 kronor fr.o.m. 2012-09-01.

- För arbetstagare som har den yrkesförberedande gymnasieutbildning som arbetsgivaren efterfrågar och ett års sammanhängande anställning i yrket efter genomgången utbildning är lägst 17 770 kronor t.o.m. 2012-08-31 och höjs till lägst 18 420 kronor fr.o.m. 2012-09-01.

När Löneavtalet beskriver att den fasta kontanta lönen för arbetstagare som fyllt 19 år ska uppgå till 16 070 kronor och fr.o.m. 2012-09-01 16 720 kronor innebär det att timavlönade saknar avtalsreglering av lägstlönen. Även avseende lägstlöner är det samma principer som ska gälla för medarbetarna oberoende av löneform. Att lönesätta någon mindre förmånligt med hänvisning till avlöningsform är inte gångbart vare sig ur lönepolitiskt hänseende eller utifrån rådande diskrimineringslagstiftning.

Två kommentarer till Löneavtalet

Borttagna individgarantier

Löneavtalet innehåller inga garanterade löneökningar för individen. För arbetstagare vars löneökning väsentligt avviker från övriga jämförbara arbetstagares löneökning ska lönen motiveras, vilket framgår av en anmärkning till § 2 Löneöversyn under rubriken Fördelning. Därutöver finns det anledning att påminna om Bilaga 5 till HÖK 12, Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning, där beskrivs bl.a. att det är naturligt att ägna mer kraft åt utvidgade och fördjupade insatser för de arbetstagare som inte når uppsatta mål. För att åstadkomma förändring är det rimligt att utifrån en handlingsplan göra återkommande uppföljningar i syfte att nå en bättre måloppfyllelse. Arbetsgivare och arbetstagare har ett gemensamt ansvar för att handlingsplan upprättas och att uppföljning blir av.

Visstidsanställdas lönesättning

En fråga som Kommunal har drivit under flera avtalsrörelser är vikten av att alla deras medlemmar uttryckligen ska omfattas av Löneavtalet. Parterna är som nämndes inledningsvis överens om att § 1, Grundläggande principer för lönesättning, omfattar alla medarbetare. Protokollsanteckningen är egentligen inte en ny avtalsbestämmelse utan ett klargörande som innebär att varje arbetsgivare har att utgå ifrån att samma lönepolitiska grunder ska gälla för alla medarbetare oberoende av anställnings- eller avlöningsform.

Nedanstående punkter kan tjäna som vägledning för lönesättning av visstidsanställda.

Lönesättning av nyanställda

Enligt Löneavtalets § 3, Förhandlingar m.m. punkt 2 anmärkning 1, ska lönen vid nyanställning sättas med beaktande av lönestrukturen för motsvarande befattningar hos arbetsgivaren.

Det är naturligt att arbetsgivare vid nyanställning differentierar lönen för visstidsanställda arbetstagare utifrån samma principer och utarbetade riktlinjer som sker för tillsvidareanställda arbetstagare. Arbetsgivaren har i sin lönesättning av nyanställd arbetstagare att beakta såväl diskrimineringslagstiftning, som nuvarande och önskvärd framtida lönestruktur.

Översyn av lön för visstidsanställda

Löneavtalets § 1, Grundläggande principer för lönesättning, förutsätter att varje arbetsgivare hanterar visstidsanställda arbetstagare enligt samma lönepolitiska principer som tillsvidareanställda arbetstagare. Samma principer innebär t.ex. att arbetsgivaren, i det fall anställningen har lång varaktighet, ser över lönen för en visstidsanställda en gång var tolfte månad och att denna översyn sker på samma lönepolitiska grunder oavsett anställningsform.

För anställningar med kortare varaktighet är grundprincipen att lön och villkor bestäms för varje ny anställningsperiod. I det fall lönesättningen inte prövas vid varje nytt anställningstillfälle är det naturligt, ur ett lönepolitiskt såväl som praktiskt perspektiv, att timlön/timlöner ses över årligen.

Hantering av löneökning för visstidsanställda

Observera att översyn av lön för visstidsanställda, oavsett när den inträffar under året, görs helt utanför såväl utrymmes- som avräkningsbestämmelserna enligt Löneavtalets § 2, Löneöversyner.

Centrala och lokala protokollsanteckningar, Bilaga 3

Anteckningar till Löneavtal

Ny punkt 4, Lönesättning för visstidsanställda

Löneavtalets § 1, Grundläggande principer för lönesättning, omfattar alla medarbetare. Samma lönepolitiska grunder gäller för de anställda oberoende av anställnings- eller avlöningsform.

En förtydligande anteckning av vad parterna tidigare konstaterat gäller. Bestämmelsen har kommenterats tidigare i denna redogörelse.

Anteckningar till AB

Ändringar i punkt 1, Arbetstid

Begränsningsperiod har ersatts av beräkningsperiod. Det innebär ingen förändring i sak, utan är enbart en anpassning till ATL:s språkbruk.

Ny punkt 13, Civil- och värnplikt

AB § 30 Civil- och värnplikt har tagits bort från AB och ersatts med en protokollsanteckning som innebär att lydelsen 2012-04-30 gäller såvida inte de lokala parterna träffar överenskommelse om annat.

Ändring i tidigare punkterna 13, 14 och 15, Uppsägningstider m.m.

Med anledning av ändrade uppsägningstider i samband med Omställningsavtalet KOM-KL.

Punkt 16 utgår, Föräldrapenning under sommaruppehåll

Föräldrapenningtillägget i AB § 29 har gjorts uppdelningsbart, vilket innebär att protokollsanteckningen inte längre behövs.

Övriga anteckningar

Ändringar i punkterna 5–7 Personlig assistent, ledsagare och avlösare

Protokollsanteckningarna har kompletterats med ledsagare och avlösare, som redan omfattas av bestämmelserna.

I anteckning 7 har förtydligande gjorts om att företrädesrätt till återanställning inte gäller anställning där den enskilde funktionshindrade har anmodat annan personlig assistent, ledsagare eller avlösare oavsett om arbetstagaren har omvårdnadskompetens eller inte.

Förtydligande punkt 11, Musikerförbundet

Detta avtal gäller jämväl Musikerförbundet med undantag Löneavtal § 3 punkt 2 anmärkning 1–3.

Skrivningen har tidigare funnits i Kommunals HÖK men uttrangerades i samband med att HÖK 05 träffades. Skrivningen återinfördes 2010 och med samma innebörd som tidigare. Det innebär att Musikerförbundets medlemmar är omfattade av Huvudöverenskommelsen, med undantag för anmärkningarna i Löne-

avtalets § 3. Vidare innebär protokollsanteckningen att i det fall Musikerförbundet har medlemmar företräds dessa av Kommunal i samband med löneöversynen. Arbetsgivaren ska följaktligen inte heller teckna någon LOK med Musikerförbundet.

Centrala protokollsanteckningar, Bilaga 4

Anteckningar till AB

Ändring av punkt 5 Lokal företrädare för arbetstagarorganisation

Eftersom det framgår av respektive paragraf i AB om det är möjligt att träffa avvikelse genom lokalt kollektivavtal har hänvisningen till vilka paragrafer det gäller tagits bort, vilket inte innebär någon ändring i sak.

Övriga anteckningar

Tidigare punkt 2 utgår, Lön vid annan anställning

Arbetsgruppen har slutfört sitt arbete som inte resulterade i någon ny kollektivavtalsreglering.

Tidigare punkt 5 utgår, Jämställdhetsråd

Ett Jämställdhetsråd har inrättats och punkten tas bort.

Tidigare punkt 6 utgår, Löneöversyn 2012

Har av naturliga skäl utgått.

Nya punkter 4 och 5. Partsgemensamt arbete.

Parterna har tillsatt två arbetsgrupper. Den ena arbetsgruppen ska verka för att öka andelen heltidsanställningar och/eller skapa förutsättningar för önskad sysselsättningsgrad. Arbetsgruppen ska utarbeta en rapport som innehåller bland annat exempel på hur kommuner arbetat med frågorna, praktiska tips på hur lokala parter kan gå tillväga samt råd om utformningen av lokala kollektivavtal.

Den andra arbetsgruppen ska gemensamt analysera gällande lag- och avtalsbestämmelser rörande anställningsformer, turordning och därmed sammanhängande frågor. Syftet med detta är att utreda förutsättningarna för att införa förändrade kollektivavtalsregleringar avseende tidsbegränsade anställningar samt arbetsbrist.

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 12, Bilaga 6 och 6a

Bilagorna är uppdaterade men annars ingen ändring i hanteringen. Centrala parter är överens om lokala parter ska teckna LOK 12 med åtminstone angivet innehåll.