

Redogörelsetext för nyheter och förändringar i HÖK 20 med Svenska Kommunalarbetsförbundet

Inledning

Den 2 november 2020 enades parterna om Huvudöverenskommelse HÖK 20 för Svenska Kommunalarbetsförbundet (Kommunal). Denna redogörelse omfattar nyheter och förändringar i HÖK 20 inklusive samtliga protokollsanteckningar men exklusive Allmänna bestämmelser (AB 20).

Parterna i Huvudöverenskommelsen är Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation samt Svenska Kommunalarbetsförbundet (Kommunal). Avtalet omfattar perioden 2020-11-01–2024-03-31 och innehåller bland annat löneökningar i nivå med märket inom den internationellt konkurrensutsatta sektorn, samt ett särskilt utrymme för yrkesutbildade inom vård, skola och omsorg.

Engångsbelopp

Ett engångsbelopp utbetalas vid ett utbetalningstillfälle i december 2020, se bilaga 7. Det är angeläget att förberedelserna inleds skyndsamt.

Allmänt

Löneökningstrymmet för Kommunals avtalsområde åren 2020, 2021 respektive 2022 är 520 kronor, 530 kronor respektive 380 kronor. För år 2023 kommer utrymmet att fastställas av centrala parter och utgörs av det utrymme som för 2023 fastställs inom den internationellt konkurrensutsatta sektorn.

För 2020, 2021 respektive 2022 tillförs ett utrymme om 0,3 procent av lönesumman att fördela i lokala förhandlingar. Utrymmet fördelas individuellt och differentierat i syfte att öka lönespridningen för yrkesutbildade inom vård, skola och omsorg. Detta möjliggör en löneutveckling som premierar kompetens, specialistkunskap, yrkesutveckling, resultat och bidrag till verksamhetens mål sett över tid.

Det extra utrymmet om 0,3 procent tillförs enbart hos arbetsgivare som bedriver någon av verksamheterna vård, skola, omsorg. För övriga arbetsgivare gäller enbart det i avtalet angivna krontalet för respektive år.

Förhandlingsprotokoll

§ 1 Innehåll

Innehåller en uppräkningslista av överenskommelsens alla delar.

b) AB 20 gäller från och med 2020-11-01.

O-tilläggen enligt AB § 21 räknas upp fr.o.m. 2021-04-01.

Bilaga E byter namn till Bilaga R Arbetstider m.m. inom räddningstjänsten. För ändringar i bilaga R se särskild redogörelsetext i cirkulär 20:42.

g) Ny bilaga 7, Engångsbelopp

§ 3 Utrymme

Centrala parter kommer att fastställa utrymmet utifrån det utrymme som för 2023 fastställs inom den internationellt konkurrensutsatta sektorn. Detta utrymme tillförs den lokala löneöversynen för 2023.

§ 6 Giltighet och uppsägning

Giltighetstiden för HÖK är 41 månader, 2020-11-01 – 2024-03-31.

Uppsägningstider och förfaranden i övrigt är som föregående avtalsperiod.

Löneavtal, Bilaga 1

§ 2 Löneöversyner

Punkt 1 Utrymme vid löneöversyn

Utrymmet som fastställs vid löneöversynstillfället utgörs av summan av ett krontalsbelopp för varje medlem i Kommunal som är tillsvidareanställd med månadslön enligt nedan.

Det extra utrymme om 0,3 procent för åren 2020, 2021 och 2022 genereras på samma kollektiv som ovan. Det ska sedan fördelas individuellt och differentierat i syfte att öka lönespridningen för yrkesutbildade inom vård, skola och omsorg. Hanteringen av utrymmet är densamma som gällde för det extra utrymme för löneöversyn 2019. Det som nu tillförts avtalet är att centrala parter pekar på verksamheterna vård, skola och omsorg. Med yrkesutbildad avses genomgången yrkesutbildning motsvarande gymnasienivå. Det kan dock finnas utbildningar/kompetenser som lokala parter enas om är att likställas med detta.

Lokala parter ska diskutera/överlägga hur fördelningen ska ske hos respektive arbetsgivare utifrån de verksamhetsbehov som identifieras.

2020

Utrymmet utgörs av 520 kronor.

Därutöver finns ett extra utrymme om 0,3 procent att fördela i lokala förhandlingar. Centrala parter avsikt med det extra utrymmet är att möjliggöra för lokala parter att arbeta med lönestrukturen utifrån verksamhetens behov. Utrymmet fördelas individuellt och differentierat i syfte att öka lönespridningen för yrkesutbildade inom vård, skola och omsorg. Detta möjliggör en löneutveckling som premierar kompetens, specialistkunskap, yrkesutveckling, resultat och bidrag till verksamhetens mål sett över tid.

2021

Utrymmet utgörs av 530 kronor.

Därutöver finns ett extra utrymme om 0,3 procent att fördela i lokala förhandlingar. Centrala parter avsikt med det extra utrymmet är att möjliggöra för lokala parter att arbeta med lönestrukturen utifrån verksamhetens behov. Utrymmet fördelas individuellt och differentierat i syfte att öka lönespridningen för yrkesutbildade inom vård, skola och omsorg. Detta möjliggör en löneutveckling som premierar kompetens, specialistkunskap, yrkesutveckling, resultat och bidrag till verksamhetens mål sett över tid.

2022

Utrymmet utgörs av 380 kronor.

Därutöver finns ett extra utrymme om 0,3 procent att fördela i lokala förhandlingar. Centrala parter avsikt med det extra utrymmet är att möjliggöra för lokala parter att arbeta med lönestrukturen utifrån verksamhetens behov. Utrymmet fördelas individuellt och differentierat i syfte att öka lönespridningen för yrkesutbildade inom vård, skola och omsorg. Detta möjliggör en löneutveckling som premierar kompetens, specialistkunskap, yrkesutveckling, resultat och bidrag till verksamhetens mål sett över tid.

2023

Utrymmet fastställs av centrala parter efter det att avtalsförhandlingarna inom den internationellt konkurrensutsatta sektorn är avslutade och kommer att motsvaras av den löneökningnivå i procent som överenskomms mellan arbetsgivarorganisationerna inom den internationellt konkurrensutsatta sektorn och IF Metall.

§ 7 Lägsta löner

Lägsta lönerna höjs vid tre tillfällen under avtalsperioden, 2022-01-01, 2023-01-01 samt 2024-01-01 enligt nedan.

Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som fyllt 19 år ska uppgå till:

från och med 2022-01-01, lägst 19 940 kronor.

från och med 2023-01-01, lägst 20 220 kronor.

För arbetstagare som under avtalsperioden fyller 19 år ska lönebeloppet enligt ovan gälla kalendermånaden efter det att arbetstagaren fyllt 19 år.

Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som har yrkesförberedande gymnasieutbildning ska uppgå till:

från och med 2022-01-01, lägst 22 185 kronor.

från och med 2023-01-01, lägst 22 500 kronor.

De lägsta lönerna från och med 2024-01-01 fastställs i samband med att utrymmet för 2023 fastställs.

Allmänna bestämmelser, AB 20, Bilaga 2

Se separat redogörelsetext i cirkulär 20:42.

Centrala och lokala protokollsanteckningar, Bilaga 3

Anteckningar till löneavtalet

Anteckningar till löneavtalet har tillförts tre nya punkter. Till följd av ändringarna har vissa punkter fått ny numrering.

Ny punkt 3 Uppföljning och analys

En ny bestämmelse tillförs som innebär att lokala parter ska följa upp lönenivåer och löneutveckling med fokus på yrkesutbildade.

Efter varje års löneöversyn ska en särskild analys av lönenivåer och löneutveckling göras. Detta bland annat för att lokala parter ska kunna följa effekterna av det särskilda utrymmet för yrkesutbildade inom vård, skola och omsorg. Uppföljningen och analysen är ett viktigt underlag inför kommande löneöversyn. Anledningen till att denna punkt tillförts är att centrala parter

ytterligare vill förstärka betydelsen av att tillämpningen av löneavtalet tar sin utgångspunkt i Centrala parter syn på en väl fungerande individuell och differentierad lönesättning, bilaga 5.

Ny punkt 4 Samtal om arbetsuppgifter och lön efter utbildning

En ny bestämmelse tillförs som innebär att arbetstagaren har rätt till samtal om arbetsuppgifter och lön efter slutförd yrkesutbildning eller specialistutbildning. Samtal ska föras mellan chef och medarbetare om hur arbetsuppgifter och lön kan påverkas med hänsyn till den nya kompetensen. I anmärkningen till bestämmelsen avgränsas begreppet utbildning till att gälla antingen en yrkesutbildning eller specialistutbildning. Därutöver avses att yrkesutbildningen eller specialistutbildningen ska vara inom yrket och också efterfrågas av arbetsgivaren. Den nya kompetensen kan exempelvis innebära att arbetstagaren får nya arbetsuppgifter och i vissa fall även arbetsuppgifter som innebär ökad befogenhet, ansvarsnivå och svårighetsgrad i arbetsuppgifterna.

Ny punkt 5 Central konsultation

En ny bestämmelse tillförs som innebär att lokala parter kan påkalla konsultation från centrala parter i fråga som rör löneavtalets tillämpning. Möjligheten för lokala parter att begära att centrala parter bistår vid konsultation har tidigare funnits avseende att nå en lokal förhandlingsordning. Bestämmelsen har nu vidgats och avser även möjligheten för lokala parter att begära att centrala parter bistår vid övergripande och principiella diskussioner om löneavtalets tillämpning. Anledningen till att denna bestämmelse utvidgats är att centrala parter är överens om att det kan finnas behov av stöd till lokala parter att tillämpa löneavtalet utifrån intentionerna i Centrala parter syn på en väl fungerande individuell och differentierad lönesättning, bilaga 5.

Tidigare punkt 5 utgår

Anteckningar till AB

Anteckningar till AB har tillförts en ny punkt. Till följd av ändringarna har vidare vissa punkter fått ny numrering.

Punkt 1 Arbetstid

Det görs en ändring avseende arbetstid som innebär att arbetstidsmättet vid ständig nattjänstgöring sänks från 36 timmar och 20 minuter per vecka till 34 timmar och 20 minuter per vecka.

Arbetstidsmättet 34 timmar och 20 minuter per vecka omfattar samtliga arbetstagare som tidigare har haft arbetstidsmättet 36 timmar och 20 minuter vid

ständig nattjänstgöring med ordinarie arbetstid förlagd till vardag såväl som söndag och helgdag eller till vardag och helgdag.

I och med införandet av arbetstidsmättet 34 timmar och 20 minuter upphör protokollsanteckningen i HÖK, Centrala och lokala protokollsanteckningar, Anteckningar till AB, Arbetstid, att gälla från och med 2022-03-31.

Arbetstidsförkortningen har ett värde om 0,3 procent av det totala avtalsvärdet för kollektivet.

Värdet av arbetstidsförkortningen hanteras av respektive arbetsgivare. I anmärkning 2 till anteckningen framgår att det vid införande ska göras en avräkning i löneöversynen 2022 för arbetstagare som omfattas av det nya arbetstidsmättet.

Avräkning förutsätter dock att inte motsvarande heltidsmått eller lägre, redan överenskommit lokalt.

Då det kan finnas lokala arbetstidsavtal med olika konstruktion och ersättning vid nattjänstgöring (t.ex. ersättning i både tid och kontanter eller enbart kontanter), rekommenderas att arbetsgivaren tar hänsyn även till dessa ersättningar vid avräkningen.

Om inte annat överenskoms lokalt görs avräkning i samband med löneöversyn 2022 och de nya arbetstidsmättet träder i kraft 2022-04-01.

Möjlighet finns att fortsätta tillämpa redan träffade lokala arbetstidsavtal eller träffa nya sådana. Frågan om avräkning och hur denna påverkas av bestämmelserna i redan träffade lokala arbetstidsavtal bör dock vara utredd för att kunna hanteras senast i löneöversynen 2022.

Punkt 14

Punkten 14 utgår.

Punkt 16 Bilaga J

Punkten konsekvensändras då den tidigare angav att ändringar införs gällande lokal avvikelser för planerade insatser. Införandet har ägt rum i och med HÖK 16.

Övriga anteckningar

Ny punkt 17 Krislägesavtal

Ny punkt tillförs som anger att arbetstagare som är anställd på HÖK är skyldig att, efter anvisning från arbetsgivaren, arbeta enligt villkoren i Krislägesavtalet då detta är aktiverat.

Centrala protokollsanteckningar, Bilaga 4

För bilagan redogörs ej, den reglerar överenskommelser mellan centrala parter.

Centrala parter syn på en väl fungerande individuell och differentierad lönesättning, Bilaga 5

Inga förändringar i bilagan har skett.

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 20

Bilagorna om LOK har uppdaterats med hänsyn till att parterna har enats om det nya avtalet HÖK 20 och rekommendation om att träffa ny LOK 20.

Engångsbelopp Bilaga 7, ny bilaga

Ett engångsbelopp om 5 500 kr utbetalas i december 2020. Engångsbeloppet avser perioden 2020-05-01 – 2020-10-31. Det centrala avtalet gäller endast för månadsavlönad (fast kontant lön) arbetstagare och gäller således inte för timavlönad arbetstagare. Engångsbeloppet har inte något med löneförändringar, lönerelaterade tillägg eller andra tillägg att göra.

Arbetstagare som omfattas av Kommunals HÖK erhåller ett engångsbelopp. Detta gäller också oorganiserade arbetstagare som arbetar inom Kommunals avtalsområde. Som en konsekvens av detta gäller bestämmelsen även arbetstagare som är medlemmar i organisation som inte är kollektivavtalslutande part, t.ex. Unionen och SAC. Medlemmar i andra fackliga organisationer som tecknar kollektivavtal med SKR och Sobona omfattas inte av bestämmelsen eftersom de omfattas av det löneavtal som tecknats av den fackliga organisation de är medlemmar i.

Engångsbeloppet utges även för de arbetstagare som har lönesatts i 2020 års lönenivå, såvida arbetsgivaren inte har träffat överenskommelse med Kommunal att dessa arbetstagare ska undantas från engångsbeloppet.

För arbetstagare som inte arbetat hela ovan nämnd period gäller att engångsbeloppet utges i förhållande till arbetstagarens anställningstid under perioden. Detta gäller oavsett när under året arbetstagaren anställts. För deltidsanställda, uppehållsanställda och anställda del av perioden regleras summan i enlighet med löneavtalet § 2 punkt 8, det vill säga proportionerligt i förhållande till sysselsättningsgrad, uppehållsfaktor och anställningstid.

Beloppet är pensionsgrundande och inbegriper semesterlön och semesterersättning.

Engångsbeloppet reduceras vid all annan frånvaro än vad som anges i AB § 28 samt § 29. Med föräldrapenning avses även tillfällig föräldrapenning. Reducering sker enligt AB §17 mom. 3. Det vill säga sjukfrånvaro och föräldraledighet räknas inte av från beloppet.