

# Redogörelsetext för nyheter och förändringar i HÖK 16 med Svenska Kommunalarbetsareförbundet

## Inledning

Den 29 april 2016 enades parterna om en ny Huvudöverenskommelse, HÖK 16, för Kommunal. Denna redogörelse omfattar nyheter och förändringar i HÖK 16 inklusive samtliga protokollsanteckningar men exklusive Allmänna bestämmelser som behandlas i ett särskilt cirkulär, nr 16:23.

Parterna i Huvudöverenskommelsen är Sveriges Kommuner och Landsting, Arbetsgivarförbundet Pacta samt Svenska Kommunalarbetsareförbundet. Avtalet omfattar perioden 2016-05-01–2019-04-30 och innehåller bl.a. löneökningar i nivå med märket samt särskilda utrymmen för undersköterskor.

## Allmänt

Ett flertal stora förändringar genomförs i HÖK 16 med Kommunal. Den största förändringen är att den lokala förhandlingsordningen lyfts fram och blir ”huvudmodell” vid löneöversyn och där tydliggörs också modellen dialog chef-medarbetare som ett alternativ att sätta lön. Syftet med det är att bidra till den fortsatta utvecklingen av den lokala lönebildningen. Kopplad till denna förändring är också en utvidgad möjlighet till partsgemensam konsultation gällande vad som krävs för att nå en lokal förhandlingsordning.

Avtalet är värt 2,2 procent under 2016 och löneökningarnivån för Kommunals yrkesgrupper exklusive undersköterskorna är 520 kr. Avtalet innehåller därutöver en särskild undersköterskesatsning. Löneökningarnivån är i snitt 800 kronor under det första avtalsåret för hela undersköterskegruppen. Utöver detta görs en särskild karriärsatsning där löneökningarnivån för var fjärde undersköterska blir ytterligare 880 kronor i snitt (samtliga undersköterskor genererar 220 kronor till denna satsning). I genomsnitt blir det 1020 kronor som ska fördelas bland undersköterskorna enligt de två modellerna och dessa pengar ska fördelas individuellt och differentierat och kan inte användas till andra yrkesgrupper.

År 2017 och 2018 fastställs löneökningarnivån för Kommunals yrkesgrupper av centrala parter till den procentuella löneökningarnivån som överenskomms mellan arbetsgivarna inom industrin och IF Metall, det s.k. märket. För undersköterskorna görs en fortsatt satsning på 180 kronor 2017 respektive 150 kronor 2018.

Bestämmelsen om lägstalön placeras sist i löneavtalet och får en förändrad utformning. Lägsta lönerna för 2016 och 2017 höjs med 80 procent av märket i procent och är oförändrade 2018.

Kommunal har åter lyft och ägnat mycket tid åt yrkanden om ökat inflytande i den lokala lönebildningsprocessen. Krav har förts fram på ett årligt avstämningstillfälle utöver löneöversyn för att garantera en medellöneutveckling i nivå med vad man avtalat fram i det centrala kollektivavtalet. Man har också krävt olika tariffliknande modeller för att garantera löneutveckling och velat ha in krav på bl.a. lokalt överenskomna lönekriterier. Det finns ett missnöje bland Kommunals medlemmar över att de inte i nog stor utsträckning får väl motiverade löner av sina chefer. Kommunal menar att otydliga lönekriterier och uteblivna motiveringar i samtalen chef-medarbetare skadar förtroendet för individuell och differentierad lön bland deras medlemmar.

Yrkandena om en avstämning och krav på lokala avtal och vad de ska innehålla har avvisats. Parterna har istället valt att tydligare peka på möjligheterna i att komma överens lokalt om en lokal förhandlingsordning samt vidgat möjligheten till att begära central partsgemensam konsultation med syfte att bidra till lösningar för en mer utvecklad lokal lönebildning.

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. Modellen finns nu i Kommunals avtal och ska användas i de verksamheter där lokala parter enas om det enligt Löneavtalets § 2 punkt 6 (lokal förhandlingsordning). Modellen med Kommunal avviker dock från övriga Huvudöverenskommelser på det sätt att "Överläggning" och "Avstämning" inte finns med i Kommunals Huvudöverenskommelse. Hur processen i övrigt ska gå till när lönen sätts i dialog chef-medarbetare ska istället lokala parter enas om. För att stödja en bra lokal tillämpning och kunna tjäna bättre som stöd för arbetsgivare och Kommunal lokalt har bilaga 5, Centrala parters syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning, utvecklats.

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

## **Förhandlingsprotokoll**

### **§ 1 Innehåll**

Innehåller i sedvanlig ordning uppräkningslista av överenskommelsens alla delar. Allmänna bestämmelser (AB) gäller i sin lydelse från och med 2016-05-01 (se särskild redogörelsetext rörande AB, cirkulär nr 16:23).

### **§ 3 Utrymme**

Utrymmet för 2017 och 2018 fastställs av centrala parter i anslutning till avtalsförhandlingarna inom den internationellt konkurrensutsatta sektorn och ska tillföras LOK 12. Se vidare nedan i redogörelse för ändring i Löneavtalets § 2 punkt 1.

### **§ 6 Giltighet och uppsägning**

Giltighetstiden för Huvudöverenskommelsen är 36 månader, 2016-05-01–2019-04-30. Uppsägningstider och förfaranden i övrigt är som föregående avtalsperiod.

# Löneavtal, bilaga 1

## § 2 Löneöversyner

### *§ 2 punkten 1 – Utrymme vid löneöversyn*

I HÖK 16 finns, liksom i HÖK 13, inte uttrycket ”lägst”. Det innebär att det finns en summa i kronor som varje arbetstagare bidrar med till utrymmet. Utrymmet fördelas därefter enligt punkt 6 eller 7 med beaktande av bl. a. de grundläggande principerna för lönesättning som framgår av § 1. Vid löneöversyn beräknas ett utrymme.

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

Med undersköterska nedan avses samtliga som har titeln undersköterska inom vård och omsorg oavsett utbildningsbakgrund. Av anmärkning 2 framgår att det i verksamheter där man av någon anledning valt andra yrkestitlar än undersköterska men där arbetet som utförs är detsamma som undersköterskans ska även dessa arbetstagare omfattas av satsningen förutsatt att de innehar undersköterskeexamen. Det kan röra sig om t.ex. anställda med titeln vårdbiträde som har undersköterskeexamen och arbetsuppgifter som i allt väsentligt är en undersköterskas. Andra yrkesgrupper där anställda ofta också kan ha undersköterskekompetens men inte har samma arbetsuppgifter som undersköterskan omfattas inte av definitionen.

### *2016*

Varje medlem i Kommunal som är tillsvidareanställd med månadslön, exklusive anställda med titeln undersköterska, bidrar till utrymmet med 520 kronor.

Varje medlem i Kommunal med titeln undersköterska som är tillsvidareanställd med månadslön bidrar till utrymmet med 1 020 kronor.

Av § 2 Punkt 2 framgår hur respektive utrymme ska fördelas, se redogörelse nedan.

### *2017*

För 2017 fastställs utrymmet 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, se vidare i redogörelsen för Centrala protokollsanteckningar, Anteckningar till Löneavtalet, punkt 2.

Därutöver bidrar varje medlem i Kommunal med titeln undersköterska som är tillsvidareanställd med månadslön till utrymmet med 180 kronor.

Av § 2 Punkt 2 framgår hur respektive utrymme ska fördelas, se redogörelse nedan.

*2018*

För 2018 fastställs utrymmet av centrala parter efter det att avtalsförhandlingarna inom den internationellt konkurrensutsatta sektorn är avslutade och kommer att motsvaras av den löneökningnivå i procent som överenskoms mellan arbetsgivarorganisationerna inom den internationellt konkurrensutsatta sektorn och IF Metall, se vidare i redogörelsen för Centrala protokollsanteckningar, Anteckningar till Löneavtalet, punkt 2.

Därutöver bidrar varje medlem i Kommunal med titeln undersköterska som är tillsvidareanställd med månadslön till utrymmet med 150 kronor.

Av § 2 Punkt 2 framgår hur respektive utrymme ska fördelas, se redogörelse nedan.

*§ 2 punkten 2 – Fördelning*

*Ny skrivning i anmärkningarna 4 och 5*

Med undersköterska nedan avses samtliga som har titeln undersköterska inom vård och omsorg oavsett utbildningsbakgrund. Av anmärkning 2 framgår att det i verksamheter där man av någon anledning valt andra yrkestitlar än undersköterska men där arbetet som utförs är detsamma som undersköterskans ska även dessa arbetstagare omfattas av satsningen förutsatt att de innehar undersköterskeexamen. Det kan röra sig om t.ex. anställda med titeln vårdbiträde som har undersköterskeexamen och arbetsuppgifter som i allt väsentligt är en undersköterskas. Andra yrkesgrupper där anställda ofta också kan ha undersköterskekompetens men inte har samma arbetsuppgifter som undersköterskan omfattas inte av definitionen.

*2016*

Det utrymme om 520 kronor som genereras av anställda som inte är undersköterskor ska fördelas individuellt och differentierat.

Det utrymme om 800 kronor som undersköterskor inom vård och omsorg genererar ska fördelas individuellt och differentierat bland undersköterskorna.

Det utrymme om ytterligare 220 kronor som utöver detta genereras av undersköterskor inom vård och omsorg ska fördelas inom 25 % av gruppen undersköterskor som en extra satsning för att premiera kompetens, specialistkunskap, yrkesutveckling, resultat och bidrag till verksamhetens mål sett över tid.

Parterna är överens om att syftet med detta utrymme är att möjliggöra en ökad lönespridning för yrkesgruppen och därigenom medföra en ökad möjlighet till lönekarriär.

*2017*

Utrymmet för anställda som inte är undersköterskor ska fördelas individuellt och differentierat.

För undersköterskor inom vård och omsorg tillförs det utrymme som fastställts av centrala parter ett extra utrymme om 180 kronor. Hela utrymmet inklusive utökningen ska fördelas individuellt och differentierat bland arbetstagare anställda med titeln undersköterska inom vård och omsorg.

*2018*

Utrymmet för anställda som inte är undersköterskor ska fördelas individuellt och differentierat.

För undersköterskor inom vård och omsorg tillförs det utrymme som fastställts av centrala parter ett extra utrymme 150 kronor. Hela utrymmet inklusive utökningen ska fördelas individuellt och differentierat bland arbetstagare anställda med titeln undersköterska inom vård och omsorg.

*Ny skrivning under § 2 punkten 3, Löneöversynsdatum*

Löneöversyn genomförs årligen och löneförändringar ska gälla fr.o.m. 1 maj respektive år, såvida inte annat överenskoms.

*Ny skrivning under § 2 punkten 6, Lokal förhandlingsordning*

Den tidigare punkten Lokal förhandlingsordning (§ 2, punkt 9 i HÖK 13) har lyfts fram och gjorts till huvudalternativ. Tanken med detta är att bidra till en utvecklad lokal lönebildning och individuell och differentierad lön, där lönen i ökad utsträckning kan sättas i dialog chef-medarbetare även för Kommunals grupper. När lönen sätts i dialog chef-medarbetare så avviker dock konstruktionen med Kommunal något från övriga Huvudöverenskommelser på det sätt att "Överläggning" och "Avstämning" inte finns med i Kommunals HÖK. Lokala parter behöver komma överens om löneöversynens genomförande när lönen ska sättas i dialog chef-medarbetare.

Utöver tidplan och val av förhandlingsmodell finns inga krav på vad som ska ingå i den lokala förhandlingsordningen. Möjliga delar att överenskomma om som anges i punkten 6 och i bilaga 5, där angivna delar är endast förslag. Redan existerande lokala förhandlingsmodeller utifrån tidigare HÖK påverkas inte av denna punkt.

#### *Ny skrivning under § 2 punkt 7 – Förhandling*

Om lokala parter inte enas om en lokal förhandlingsordning finns möjligheten till förhandling på samma sätt som tidigare för Kommunals medlemmar enligt denna punkt.

#### *§ 6, Förhandlingsordning*

Har ändrats för att stämma överens med den ändrade ordningsföljden i avtalet men innebär ingen förändring i sak.

#### *§ 7, Lägsta löner*

Lägsta lönerna har placerats sist i avtalet för att tydliggöra att de inte är en del av löneöversynen. Om det efter genomförd löneöversyn finns individer som inte har kommit upp i lägsta lön ska dessa justeras i efterhand. Någon särskild justering utöver löneöversynen åsyftas inte utan enbart en uppföljning och justering av de löner som mot förmodan efter avslutad översyn ligger under lägsta lön.

För 2016 och 2017 höjs lägсталönerna i avtalet per den 1 maj. 2016 höjs den lägre lägсталönen till 18 398 kronor och den högre till 20 474 kronor. Samtidigt tas kravet i den högre lägsta lönen på ett års sammanlagd anställning bort. Arbetstagare som har yrkesförberedande gymnasieutbildning för det yrke man är anställd i har rätt till den högre lägsta lönen från den första dagen i anställningen. Uppnår man kompetensen som krävs under pågående anställning tillämpas lägstalön för arbetstagare med yrkesförberedande gymnasieutbildning från nästkommande löneöversynstillfälle enligt det centrala kollektivavtalet.

2017 höjs lägсталönerna med 80 procent av märket i procent och 2018 höjs de inte alls. Parterna är överens om att en höjning av lägсталönerna i nivå med märket i procent för 2018 kommer att göras per den 1 januari 2019, något som kostnadsmissigt blir en del av på HÖK 16 följande centrala avtal. För 2019 kommer sedan ingen ytterligare höjning av lägсталönerna att göras. Nya lägstalöner kommer att fastställas samtidigt som centrala parter konstaterar utrymmet för respektive år.

# Centrala och lokala protokollsanteckningar, bilaga 3

## *Ny numrering*

Som konsekvens av ändringarna nedan har vissa punkter fått ny numrering.

## **Anteckningar till Löneavtal**

### *Utvecklad punkt 5, Löneavtalens tillämpning*

Även denna avtalsrörelse har mycket tid ägnats åt att diskutera hur centrala parter kan stötta den vidare utvecklingen av den lokala löneöversynsprocessen. Kommunal har framförallt fokuserat på förutsättningarna för chef-medarbetare. De menar att för många av deras medlemmar inte nog väl får motiverat varför de får den lön de får och vad de kan göra i sitt arbete för att påverka lönen. Avtalet har därför ändrats för att ytterligare lyfta fram vikten av lokala parter arbete och möjliggöra att lönen sätts i dialog chef-medarbetare. Många arbetsgivare har redan kommit långt i detta arbete lokalt även med Kommunal. För att underlätta för ytterligare i utvecklingen mot dialogmodellen så har centrala parter utvecklat möjligheten till central konsultation till att omfatta alla delar av den lokala processen, med syfte att nå en lokal förhandlingsordning vid innevarande eller nästkommande löneöversyn. Endera part kan initiera konsultationen när som helst under pågående avtalsperiod. Precis som tidigare utgör inte konsultationen någon formell överläggning eller förhandling, utan ska ses som en rådgivning för att kunna utveckla en lokal förhandlingsordning som möjliggör dialog chef-medarbetare. Vi är överens med Kommunal om att konsultation kan ske på flera olika sätt. Det vanligaste lär även fortsättningsvis vara att kontakt tas per telefon och de aktuella frågor som finns löses därigenom. Om behov finns så kommer dock möjligheten att finnas att centrala parter kommer ut och genomför en diskussion med lokala parter i syfte att hjälpa processen framåt.

## **Anteckningar till AB**

Anteckningar till AB har tillförts två nya punkter och två punkter har strukits.

### *Punkten 7, HÖK 13, Övertid*

Punkten har utgått med anledning av tillägg i AB § 20 mom. 8.

### *Ny punkt 10,*

Punkten har tillförts och innebär att enskilda överenskommelser om avvikelser från § 27 inte får inskränka rättigheter enligt bestämmelsen.



### *Ny punkt 11*

Punkten har tillförts och innebär att akutsjukhus anslutna till Pacta undantas från möjligheten att göra enskilda överenskommelser om semester enligt § 27 mom. 21 b).

### *Punkt 14, HÖK 13, Uppsägningstider m.m.*

Punkten om andra uppsägningstider för personal anställd inom kommunsektorn och kommunalförbund har strukits.

## **Övriga anteckningar**

### *Ny numrering*

Som konsekvens av ändringarna nedan har vissa punkter fått ny numrering.

### *Ny punkt 1, Lokalt arbete i syfte att öka heltidsarbete*

Alla arbetsgivare ska med utgångspunkt från verksamhetens behov och resurser ha en plan för hur andelen medarbetare som arbetar heltid ska öka. Målsättningen är att tillsvidareanställning på heltid ska vara det normala vid nyanställning och att redan anställda medarbetare i högre utsträckning ska arbeta heltid.

Planen ska finnas på plats senast 2017-12-31 och utgöra en utgångspunkt för det fortsatta arbetet. Tanken är att lokala parter ska kunna ta hjälp av det parts-gemensamma arbete som centrala parter ska genomföra i sitt arbete med planen. Planen ska därefter stämmas av årligen fram till 2021-05-31. De arbetsgivare som redan har en plan för hur andelen medarbetare som arbetar heltid ska öka kan utgå från den i sitt arbete.

Planen ska processas med den Svenska Kommunalarbetsförbundets lokalorganisation i samverkan eller genom förhandling enligt medbestämmandelagen om samverkansavtal saknas.

Lokal part kan påkalla central partsgemensam konsultation i syfte att stödja lokala parters arbete. Sådan konsultation kan exempelvis påkallas om hjälp behövs med att ta fram planen eller om planen inte kan efterlevas.

För att åstadkomma en god arbetsmiljö bör vidare en sammanhållen arbetstid eftersträvas om det är möjligt utifrån verksamhetens behov.

Observera att denna protokollsanteckning inte gäller för arbetsgivare med färre än 200 anställda.

## Centrala protokollsanteckningar, bilaga 4

### *Ny numrering*

Som konsekvens av ändringarna nedan har vissa punkter fått ny numrering.

### **Anteckningar till Löneavtal**

#### *Ny punkt 2, Utrymme för 2017 och 2018*

För 2017 och 2018 fastställs utrymmet i anslutning till att avtalsförhandlingarna inom den internationellt konkurrensutsatta sektorn slutförts och ska tillföras LOK 16.

Det är de centrala parterna som fastställer det garanterade utfallet men vid eventuell oenighet kan parterna begära biträde av en opartisk ordförande. Den opartiske ordföranden utses med hjälp av Medlingsinstitutet.

#### *Ny punkt 5, Uppföljning lokal lönebildning*

Centrala parter ska gemensamt följa upp och analysera löneutvecklingen för Kommunals medlemmar generellt och för undersköterskor specifikt, i syfte att belysa löneutvecklingen inom avtalsområdet och se om förändringarna i löneavtalet får avsedd effekt på lönestrukturen. SKL och Pacta är särskilt intresserade av hur de extra satsningarna på undersköterskor kommer att avspeglade sig i lönestrukturen.

#### *Ny punkt 6, Lägsta lön 2019*

Centrala parter är överens om att lägsta lön för 2019 ska höjas per den 1 januari 2019 med 100 procent av det utrymme i procent som parterna enats om för 2018. Värdet av denna höjning ska ingå i på HÖK 16 följande centrala avtal. Lägsta lön för året 2019 är därmed fastställd.

## Övriga anteckningar

### *Partsgemensamt arbete*

#### *Ny Punkt 4*

Parterna ska arbeta för en utveckling av undersköterskans yrkesroll. Det ska ske dels genom att påverka yrkeshögskolan så att rätt utbildningar tillhandahålls och dels genom att sprida kunskap om hur undersköterskans kompetens bäst kan användas. Arbetet ska vara slutfört senast 2018-12-31.

#### *Ny punkt 5*

Centrala parter ska gemensamt arbeta för att andelen medarbetare som arbetar heltid ökar. Målsättningen är att tillsvidareanställning på heltid ska vara det normala vid nyanställning och att redan anställda medarbetare i högre uträkning ska arbeta heltid.

Parterna ska vidare med utgångspunkt i verksamhetens behov och med hänsyn till en god arbetsmiljö gemensamt utarbeta råd och stöd till lokala parter i syfte att stödja arbetet med att öka andelen medarbetare som arbetar heltid.

Ambitionen är att med utgångspunkt från verksamhetens behov och resurser, bistå med hur man kan arbeta med organisation, bemanning och personalplanering.

#### *Ny punkt 6*

Parterna ska gemensamt utvärdera tillämpning av inledande bestämmelser, punkt 1 och 2, gällande jourtjänstgöring enligt bilaga J. Resultatet av arbetet syftar till att utgöra ett stöd i tillämpningen av bilagan för lokala parter.

## **Centrala parters syn på en väl fungerande individuell lönesättning – bilaga 5**

Bilagan har utvecklats i linje med avtalsförändringarna. Förhoppningen är att den ska kunna tjäna bättre som stöd för arbetsgivare och Kommunal lokalt när de enats om en lokal förhandlingsordning. Den stora förändringen är att mycket av det som tidigare enbart funnits i övriga motparters bilaga 5 nu återfinns även i Kommunals bilaga under rubriken ”När lokal förhandlingsordning träffats”. Vi har även ytterligare utvidgat de inledande strecksatserna för att lyfta fram vikten av samtal om lönekriterier och kvalitet i dialogen chef-medarbetare.

## **Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 16, 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 16 med åtminstone angivet innehåll.