

# Redogörelsetext för nyheter och förändringar i HÖK 10 med Svenska Kommunalarbetsareförbundet

## Inledning

Denna redogörelse omfattar nyheter och förändringar i HÖK 10 exklusive Allmänna bestämmelser, som behandlas i ett särskilt cirkulär, nr 10:29. Därutöver behandlas de olika delarna i respektive Löneavtal och det lönepolitiska arbetet i ett särskilt cirkulär, nr 10:30.

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

OFRs förbundsområde Hälso- sjukvård (Vårdförbundet) vars HÖK 08 gäller t.o.m. 2011-03-31 omfattas därmed inte av de ändringar som har gjorts i årets avtalsrörelse.
---

## Allmänt

En av de mest frekventa frågor som Kommunal har återkommit till under förhandlingarna har varit vikten av att *alla* deras medlemmar uttryckligen ska omfattas av Löneavtalet. Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) har vid förhandlingsbordet konstaterat att alla medarbetare omfattas av § 1, Grundläggande principer för lönesättning, i Löneavtalet. För att fortsättningsvis undvika regleringar av t.ex. beräkning av utrymme liksom avräkning från utrymme för visstidsanställda är det av stor vikt att arbetsgivarna använder samma principer för alla medarbetare oavsett anställningsform eller avlöningsform. Se vidare under rubriken Löneavtal.

En annan viktig fråga för Kommunal under förhandlingarna har även denna gång varit *när* den lokala löneöversynsprocessen genomförs tidsmässigt. Kommunals uppfattning är att det tar alltför lång tid innan nya löner betalas ut. Kommunal har med anledning av detta även i år bl.a. yrkat på införande av ”stupstockar”. Även denna gång har ett avtal träffats utan sådana regleringar. För att i framtiden undvika dessa yrkanden och en eventuell framtida kollektivavtals reglering är det mycket angeläget att den lokala löneöversynsprocessen inleds så snart som möjligt.

# Förhandlingsprotokoll

## § 1. Innehåll

Innehåller som vanligt en uppräkningslista av överenskommelsens alla delar. Denna gång är b) Allmänna bestämmelser bifogad i sin helhet eftersom det bedömts att ändringar gjorts i så många delar att det inte varit meningsfullt att nämna dem var för sig. Noteras kan även att den tidigare paragrafen om uppehållsansättning brutits ur själva AB och lagts som en ny Underbilaga, U, som är likalydande i alla Huvudöverenskommelser.

## § 5. Giltighet och uppsägning

Giltighetstiden på hela Huvudöverenskommelsen är 25 månader, 2010-04-01–2012-04-30, avtalet är inte uppsägningsbart i förtid. För löneöversyn 2012, se vidare under Centrala protokollsanteckningar. Uppsägningstider och förfaranden i övrigt är lika föregående avtalsperiod.

## Löneavtal, Bilaga 1

*Löneökningstrymme uttryckt som krontalsbelopp*

### *§ 2 punkten 1*

I HÖK 10 återfinns såväl principerna för utrymmesberäkning som utrymmet vid löneöversyn i samma punkt. Detta får till följd att tidigare punkt 6 utgår och därmed ändras även efterföljande punkter.

I HÖK 10 återfinns inte uttrycket ”lägst”. Det innebär att det finns en fast 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 10. Detta är således en annan hantering än med övriga organisationer.

### *2010*

Varje medlem i Kommunal som är tillsvidareanställd med månadslön bidrar till utrymmet med 490 kronor.

### *2011*

Varje medlem i Kommunal som är tillsvidareanställd med månadslön bidrar till utrymmet med 480 kronor.

### *§ 2 punkten 3, Löneöversynsdatum*

Löneöversyn sker per den 1 april 2010 respektive 1 april 2011.

### *§ 2 punkten 6, 2010 och 2011*

Av löneökningstrymmet är 100 kronor individuellt garanterat vid löneöversynen såväl 2010 som 2011 såvida inte lokala parter enas om annat. Individgarantin ska avräknas från utrymmet för löneöversyn.

### *§ 2 punkten 7, Lägsta löner*

Avtalets lägsta löner höjs med 385 kr per år. Nya belopp enligt nedan.

- Lönen för arbetstagare med fast kontant lön som har fyllt 19 år höjs till lägst 15 685 kr/mån fr.o.m. 2010-04-01. Fr.o.m. 2011-04-01 höjs beloppet till lägst 16 070 kr/mån.
- För arbetstagare som har den yrkesförberedande gymnasieutbildning som arbetsgivaren efterfrågar och ett års sammanhängande anställning i yrket efter genomgången utbildning höjs lönen till lägst 17 385 kr/mån fr.o.m. 2010-04-01. Fr.o.m. 2011-04-01 höjs beloppet till lägst 17 770 kr/mån.

Inledningsvis nämndes att Kommunal yrkat på att alla deras medlemmar uttryckligen ska omfattas av Löneavtalet. När Löneavtalet beskriver att den fasta kontanta lönen för arbetstagare som fyllt 19 år ska uppgå till 15 685 kronor respektive 16 070 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.

### *§ 3 Förhandlingar m.m.*

Av punkten 2 ny anmärkning 1 framgår det att när lönen sätts på nyanställda ska den sättas utifrån den lönestruktur som finns hos arbetsgivaren för motsvarande befattningar. Med befattningar avses Arbetsidentifikation (AID) kod med sex siffror.

Parterna har även diskuterat vikten av att arbetsgivaren prövar vilken lön som ska utges vid nyanställning utifrån gällande lönepolitiska grunder. Samma lönepolitiska grunder gäller oavsett anställningsform. Arbetsgivaren har i sin lönesättning av nyanställd arbetstagare att beakta såväl diskrimineringslagstiftning, som nuvarande och önskvärd framtida lönestruktur.

## *§ 5 Klassificering (finns med alla)*

Den tidigare skrivningen var kopplad till Befattningssystem Kommuner (BSK) resp. Befattningsklassificering för landsting. Nu finns överenskommelse om en ny klassificering, Arbetsidentifikation, AID. Därför har texten anpassats till denna klassificering. Hanteringsmässigt torde det i praktiken inte innebära några förändringar.

### *Löneöversyn för visstidsanställda m.m.*

Som nämndes inledningsvis har löneöversynen för visstidsanställda varit en viktig fråga för Kommunal att reglera i Löneavtalet. Att arbetsgivaren använder samma principer för alla medarbetare är därför av stor vikt för att även fortsättningsvis undvika den typen regleringar i Löneavtalet.

Alla medarbetare är omfattade av Löneavtalets principer. Samma lönepolitiska grunder ska gälla för de anställda oberoende av anställningsform och sysselsättningsgrad.

Diskrimineringslagstiftning på området – lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning – fastställer att en arbetsgivare inte får missgynna en arbetstagare med tidsbegränsad anställning genom att tillämpa mindre förmånliga löne- eller anställningsvillkor än arbetsgivaren tillämpar för andra arbetstagare i en likartad situation. Det är därför viktigt att arbetsgivaren har lönepolitiska riktlinjer som inkluderar de visstidsanställda.

Beräkning respektive avräkning från utrymme görs enligt löneavtalet för tillsvidareanställda arbetstagare med fast kontant lön. Det är en praktisk hantering som gör att beräkningen av respektive avräkning från utrymmet speglar de faktiska lönekostnaderna. Detta innebär inte att arbetsgivaren kan hantera de visstidsanställda efter andra principer än de tillsvidareanställda. Samma principer innebär t.ex. att arbetsgivaren prövar lönen för en visstidsanställd en gång var tolfte månad och att denna prövning sker på samma lönepolitiska grunder oavsett anställningsform. De löneökningar som sker avräknas inte utrymmet.

# Centrala och lokala protokollsanteckningar, Bilaga 3

## Anteckningar till Löneavtal

*Ändringar i punkt 2, Annan åtgärd än lön  
(finns med alla)*

På två ställen är den tidigare jämställdhetslagen utbytt mot diskrimineringslagen.

*Ny punkt 3, Löneöversyn för ackordsavlönade*

I tidigare överenskommelser har en anmärkning till Löneavtalet reglerat att tillsvidareanställda ackordsavlönade bidrar till löneutrymmet. Texten är flyttad till protokollsanteckningen men innebär ingen ändring i sak. Av protokollsanteckningen framgår det också att lönehöjningarna avräknas utrymmet.

## Anteckningar till AB

*Tidigare punkt 16, Ny struktur i AB  
(fanns med alla)*

Protokollsanteckning har utmönstrats.

*Ny punkt 16, Föräldrapenning under sommaruppehåll  
(finns med alla)*

En ny anteckning beskriver hur föräldrapenningtillägget beräknas för ferie- eller uppehållsanställd personal. Se vidare i cirkulär 10:29 om ändringar i AB.

## Övriga anteckningar

*Ny punkt 10 "Lön vid annan anställning på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom"  
(fanns med alla)*

Protokollsanteckningen "Lön vid förflyttning" tidigare punkt 2 är ersatt med denna centrala och lokala protokollsanteckning. Se vidare cirkulär 10:29 om ändringar i AB.

*Tidigare punkt 6, Avveckling av Bilaga G*

Protokollsanteckningen är borta då Bilaga G upphörde den 31 dec 2007.

*Ny 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 är nu återinförd och har samma innebörd som tidigare. Det innebär att Musikerförbundets medlemmar är omfattade av Huvudöverenskommelsen, med undantag för anmärkningarna i § 3. Vidare innebär protokollsanteckningen att i det fall Musikerförbundet har medlemmar företräds dessa av Kommunal även i samband med löneöversynen.

## **Centrala protokollsanteckningar, Bilaga 4**

### **Anteckningar till Löneavtalet**

*Ändringar i punkt 2, Jämställdhet*

Den tidigare jämställdhetslagen utbytt mot diskrimineringslagen.

### **Anteckningar till AB**

*Tidigare punkt 3 Sjuklön m.m.*

*(fanns med alla)*

Protokollsanteckningen har utmönstrats.

*Tidigare punkt 4 Medbestämmandelagen*

*(fanns med alla)*

Protokollsanteckningens innehåll har förts till respektive bestämmelser i AB och är därför utmönstrade.

*Ändring i punkt 3–4 Medbestämmande lagen samt punkten 5 Lokal företrädare för arbetstagarorganisationen*

*(gäller alla)*

Protokollsanteckningar om MBL samt lokal företrädare för arbetstagarorganisationen har uppdaterats för att överensstämma med ändringar gjorda i AB.

## Övriga anteckningar

*Tidigare punkten 2, Fackliga förtroendemän  
(fanns med alla)*

Protokollsanteckning avseende översyn av AFF 76/LAFF 76 har utmönstrats.

*Tidigare punkten 6 Rekommendation*

SKL har tidigare rekommenderat kommuner att uppräknas i lokala överenskommelser upptagna avlöningsförmåner, denna rekommendation är fr.o.m. HÖK 10 borta ur avtalet.

*Ändring i punkt 3, Räddningstjänstpersonal m.fl.*

Ingen ändring i sakfrågan, enbart anpassning till att det numera är Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB) som ansvarar för utbildning.

*Ny punkt 4, Räddningstjänstpersonal m.fl.*

Kommunals yrkande om att arbetsgivaren ska ha tydliga handlingsplaner för arbetstagare som återkommer i arbete efter längre frånvaro resulterade i en central protokollsanteckning. Vi ser det som naturligt att det finns riktlinjer lokalt för dessa situationer om hur återinträde i utryckningstjänst bör ske först efter en viss tid av utbildning, övning etc.

*Ny punkt 5, Jämställdhetsråd  
(finns med Kommunal och Allmän kommunal verksamhet)*

Ett Jämställdhetsråd ska vara inrättat och bemannat senast den 31 december 2010. Ansvar för detta åvilar de parter som i sina respektive HÖK har denna protokollsanteckning.

*Ny punkt 6, Löneöversyn 2012  
(Finns med alla utom Läkarförbundet)*

Eftersom avtalsperioden är 25 månader fanns behov av att konstatera att löneöversyn 2012 ändå ska genomföras per 1 april. Villkor fastställs i nästkommande avtal.

## **Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning, Bilaga 5**

*Ändringar i Analys av löner, första stycket  
(finns med alla)*

Jämställdhetslagen har ändrats till diskrimineringslagen. Det betonades i förhandlingen att detta första stycke innehåller två delar. Dels vad Löneavtalet kräver inför varje löneöversyn och dels vad lagen kräver vart tredje år.

## **Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 10, Bilaga 6 och 6a**

Bilagorna är uppdaterade men annars ingen ändring i hanteringen. Centrala parter är överens om lokala parter ska teckna LOK 10 med åtminstone angivet innehåll.