

# 1. Bakgrund

## Nivåer i det centrala avtalet

Centrala förhandlingar mellan Sveriges kommuner och regioner (SKR) och Kommunal slutfördes 2 november 2020 med en ny huvudöverenskommelse om bl.a. ökade lönenivåer. Avtalet gäller fr.o.m. 1 november 2020 till 31 mars 2024.

Utrymme att fördelas vid löneöversyn utgörs av summan av ett krontalsbelopp för varje medlem i arbetstagarorganisationen som är tillsvidareanställd med månadslön och beräknas enligt nedan.

- 2020: Utrymmet utgörs av 520 kr.
- 2021: Utrymmet utgörs av 530 kr.
- 2022: Utrymmet utgörs av 380 kr.

För 2020 – 2022 tillförs ett utrymme om 0,3 % av lönesumman att fördela i lokala förhandlingar 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.

Löneöversyn genomförs årligen och löneförändringar ska gälla från 1 november för 2020 och från och med 1 april för åren 2021 – 2023.

Löneutrymmet för 2023 fastställs av centrala parter utifrån det fastställda märket för industrin.

Lägsta lön 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.

Lägsta lön 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.

Lägsta lön från och med 2024-01-01 räknas upp utifrån den av centrala parter fastställda uppräkningsgraden utifrån "märket" enligt ovan.

Ett engångsbelopp om 5 500 kronor utges till månadsavlönade arbetstagare och betalas ut i december 2020. För deltidsarbetande, liksom för anställd under del av perioden, utges beloppet i proportion till sysselsättnings-/anställningsgrad. Frånvaro på grund av sjukdom eller föräldradighet räknas inte av från beloppet.

O-tillägg enligt § 21 räknas upp från och med 2021-04-01.

## **Kommunals yrkanden i Haninge**

- Lägsta lön utbildade 22 500 kr och lägsta lön utbildade 24 500 kr, samt att utrymmet att fördela skall vara 650 kr vid generellt påslag,
- Vid lönepåslag om 250 kr eller mindre skall handlingsplan finnas upprättad där det tydligt ska framgå orsaken till den låga löneutvecklingen samt vad som krävs för att förändra detta samt datum när uppföljning ska ske,
- Om medarbetarsamtal inte är genomförda enligt överenskommet årshjul skall Kommunals medlemmar erhålla 250 kr extra som ett engångsbelopp,
- Sänkning av nattarbetstid 1/9-21 till 34;00
- Extra utrymmet 0,4% inom vård ,skola och omsorg till samtliga yrkesutbildade,
- Tim lönerna höjs med 4kr 1/11-20 samt 4kr ¼-21,
- Vidare skall AG redovisa hur man säkerställt att visstidsanställda erhållit månadslön och inte av slentrian fortsatt på timlön,
- En dialog behövs kring medarbetare som arbetat länge i kommunen, men saknar formell utbildning, där ingångslönen är lågt satt vilket medför en för hög löneglidning på arbetsplatsen kopplat till att medarbetarna faktiskt utför sina arbetsuppgifter med hög kompetens och bidrar till kvalitet i verksamheten.

## **Arbetsgivarens inställning till Kommunals yrkanden i Haninge**

Arbetsgivarens bedömning är att Kommunals förhandlingsdelegation inkommit med seriösa yrkanden utifrån medlemmarnas krav och samhällsuppdrag.

Det är dock så att arbetsgivaren har haft svårt att möta Kommunals yrkanden i många delar, detta beroende på de kostnader yrkandena innebär på längre sikt.

Arbetsgivaren har istället valt att försöka möta våra medarbetares möjlighet att få ut årets lönerrevision i samband med löneutbetalningen i december. Vi har dessutom velat höja engångsbeloppet från 5500 kr (enligt det centrala avtalet) till 6000 kr per medlem i Kommunal samt oorganiserade inom Kommunals avtalsområde.

Detta eftersom vi vill uppmärksamma det fantastiska jobb våra medarbetare har gjort i våra viktiga verksamheter under pandemin.

## **2. Nuläge**

**Vad händer nu? Hur kommer Kommunals löneöversyn 2020 att hanteras rent praktiskt?**

Kommunals förhandlingsdelegation valde den 19 november att frånträda förhandlingarna i Haninge om löneöversyn 2020. Anledningen är bl.a. att de anser att arbetsgivaren inte har tillmötesgått deras yrkande om löneökningarnivåer.

Det innebär att arbetsgivaren nu ensidigt beslutar om löneökningarnivåer i löneöversynen 2020.

Arbetsgivaren kvarstår med vårt bud till Kommunal om ett engångsbelopp om 6000 kr.

Vi bedömer att samtliga medarbetare likvärdigt utfört ett exceptionellt gott arbete under denna utmanande period. Arbetsgivaren bygger vår lönesättning på detta kriterium och beslutar därmed att alla inom Kommunals avtalsområde får det centralt överenskomna utrymmet om 520 kronor per månad från och med november 2020.

Detta betyder att samtliga Kommunals medlemmar samt oorganiserade som arbetar inom Kommunals avtalsområde får en ökning av månadslönen om 520 kr from 1 nov. Samma grupp inom Kommunals avtalsområde får också 6000 kr som engångsutbetalning, proportionerligt i förhållande till bl.a. sysselsättningsgrad och anställningstid. Vi gör alltså inga individuella påslag för 2020 vad gäller Kommunals medlemmar.

Dessa löneökningar (alltså det administrativa förfarandet med att ge medarbetarna nya löner) kommer att hanteras centralt av HR och Lön och vår ambition är att både engångsbeloppet och lönepåslag ska komma ut till medarbetarna innan jul.

Det extra påslaget på 0,3 procent till yrkesutbildade inom vård, skola och omsorg kommer att hanteras i särskild ordning och där är vår ambition att detta ska utbetalas med lönen i februari retroaktivt från och med november. Där kommer HR och Lön att vända sig till förvaltningarna för att tillsammans säkerställa vilka som ska ta del av detta utrymme.

## **Vem får engångsbeloppet på 6000 kronor och hur ska det övergripande hanteras?**

De som omfattas av beloppet är inte bara medlemmar i Kommunal utan även oorganiserade inom avtalsområdet. Medlemmar i andra förbund, men som arbetar inom det som normalt anses vara Kommunals avtalsområde, följer dock sina respektive löneavtal och omfattas alltså inte.

Engångsbeloppet gäller enbart för månadsavlönade. Timavlönade lönesätts i särskild ordning vid sidan av löneöversynen och löneavtalet. Därför ingår inte timavlönade medarbetare i den centrala uppgörelsen om engångsbeloppet.

Berörda medarbetare som har arbetat och haft månadslön under perioden 1 maj – 31 oktober har rätt att ta del av engångsbeloppet. Exempelvis innefattar det även medarbetare som arbetat del av perioden, eller slutat under perioden såsom

månadsavlönade sommarvikarier. Arbetsgivaren kommer att ta fram en rutin för att dessa ska kunna begära att få ut sitt engångsbelopp.

Engångsbeloppet utges även för de arbetstagare som har lönesatts i 2020 års lönenivå.

Berörda medarbetare som har uppehållsanställning har också rätt till engångsbeloppet. Det ska då beräknas proportionerligt i förhållande till uppehållsfaktorn. Ferieanställda medarbetare enligt bilaga M som är medlemmar i Kommunal har också rätt till engångsbeloppet.

De anställda som omfattas av de arbetsmarknadspolitiska avtalen BUI, BAL och BEA omfattas dock inte av engångsbeloppet i Kommunals HÖK.

För arbetstagare som anställda under 2020 gäller att engångsbeloppet utges i proportion till arbetstagarens anställningstid under perioden 1 maj – 31 oktober. Detta gäller oavsett när under perioden arbetstagaren anställdes. För deltidsanställda, uppehållsanställda och anställda del av perioden regleras summan proportionerligt i förhållande till sysselsättningsgrad, uppehållsfaktor och anställningstid.

Föräldralediga medarbetare och sjuklediga medarbetare har rätt till engångsbeloppet. Sådan frånvaro ska i detta avseende räknas som arbetad tid, liksom semesterledighet och ledighet för fackligt förtroendeuppdrag enligt FML § 7. För övrig frånvaro reduceras beloppet enligt AB § 17 mom. 3. (Övrig frånvaro kan exempelvis vara tjänstledighet, studieledigt, frånvaro med smittbärarpenning, närståendepenning eller ersättning till riskgrupper).

Engångsbeloppet inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen. Beloppet är dock pensionsgrundande enligt gällande pensionsavtal.

Engångsbeloppet ska betalas ut i december 2020.

Mer information om Kommunals avtal finns på:

<https://skr.se/arbetsgivarekollektivavtal/kollektivavtal/huvudoverenskommelsehok/huvudoverenskommelse/huvudoverenskommelsehokmedsvenskakommunalarbetareforbundet.35083.html>

## **Löneöversyn övriga förbund (Vision, SSR och Ledarna)**

Även för förbunden inom OFR Allmän Kommunal Verksamhet (Vision, SSR och Ledarna) tecknades ett nytt centralt avtal den 2 november. Avtalet gäller från och med 2020-11-01 till och med 2024-03-31 och innehåller en retroaktivitet från och med 2020-04-01. Det är ett avtal utan angiven nivå (s.k. sifferlöst avtal) och ska hanteras genom dialogmodell, dvs. individuell lönesättning. Överläggningar är klara och tidplan framtagen. Sista dag att lägga in ny lön i Heroma är 29/1 2021. Ny lön betalas ut 26/2 2021.