

Förhandlingsinledning inför löneöversyn 2023

Tid och plats: 8 och 15 december 2022, 26 januari 2023, 20 och 27 april 2023 via Teams

Parter: Haninge kommun

Kommunal

Närvarande:

För Haninge kommun

För Kommunal

Margareta Jarnevall

Alexandra Eldstål

Maria Norrbin

Sara Gustafsson

Henrik Lindh (20/4)

Niklas Delerud

Maria Willix (20/4)

Malin Gard

Linda Peltonen (20/4)

Stefan Fredriksson (20/4)

Helena Nagy (20/4)

Irene Lundmark (20/4)

Mikael Birgegård (20/4)

Ulrika Malmros (20/4)

§ 1 Principer för lönesättning

Parterna gick igenom de grundläggande principerna för lönesättning i Haninge kommun.

- Enligt Haninge kommuns lönepolicy ska lönesättning ske utifrån arbetsinnehåll, kompetens och marknadsläge samt medarbetarens arbetsresultat i förhållande till uppsatta mål och bidrag till verksamhetsutveckling. Detta innebär att lönen ska vara individuell och differentierad. De centrala kollektivavtalen utgör grunden för lönebildningen och lönesättningen i kommunen.

- Kommunens övergripande lönekriterier vilka är:

- ✓ Arbetsresultat i förhållande till uppsatta mål
- ✓ Bidrag till verksamhetsutveckling

Lönesättning för chefer ska därutöver spegla ansvar, måluppfyllelse och resultat för verksamheten samt förmåga att företräda Haninge kommun.

- Som en del av löneöversynsmodellen och innan löneöversyn ska årligen, mellan chef och medarbetare, resultat- och målsamtal genomföras.

Postadress

136 81 Haninge

Besöksadress

Rudsjöterassen 2

Telefon

Växel: 08 606 70 00

Fax/e-post

Bankgiro

- Kommunen utbildar chefer inom lönebildning via seminarier och webbutbildningar. Ett APT-material har tagits fram i vilken medarbetare informeras om lönesättning, vilka lönekriterier som finns och dialog sker om vad de betyder för respektive verksamhet.

§ 2 Yrkanden från Kommunal gällande 2023 års löneöversyn:

1. Samtliga som är medlemmar 230331 ingår, även föräldralediga, långtidssjukskrivna, tjänstlediga samt månadsanställda visstidare.
2. Tjänstlediga förhandlas vid återgång i arbete för att följa lönestrukturen på arbetsplatsen.
3. Vid pensionsavgång mellan 230401–231231 tas lönepåslaget utanför pott.
4. Lägsta lön för utbildade 22,000 kr och för yrkesutbildade 25.200 kr from 1/1–23, även utbildade vårdbiträden ska räknas in som yrkesutbildade. From 1/1-24 yrkar vi på en lägsta lön på 22.500 kr för utbildade och 26.000 kr för yrkesutb.
5. De som utbildar sig under anställningen till BSK eller annan utb kopplad till yrket ska få ett lönepåslag om 1400 kr vid avklarade studier. (Samma som de som fått äldreomsorgslyftet.
6. ”Potten 1200 kr, timlönen 7.27 kr”
7. Om lönepåslaget utbetalas efter 27/6–23 betalas ett kompensationsbelopp om 5000 kr ut på junilönen för samtliga medlemmar.

Då vi har ett samverkat årshjul gällande löneprocessen, så kan Kommunal inte förstå varför kvaliteten skulle försämrats om man förhandlade så snart som möjligt. Kommunal är ytterst besvikna på arbetsgivaren Haninge Kommun och eran framtagna tidsplan samt er låga prioritering av Kommunals medlemmar, era medarbetares löneökningar. Detta kommer att påverka många negativt, ekonomiskt utifrån många aspekter tex. sjukpenning, semesterersättning, föräldrapenning samt ett högt skatteavdrag.

8. Ett engångsbelopp om 5000 kr utbetalas december -23
9. Ett extra utrymme om 150 kr till de mindre yrkesgrupperna som ej har ingått i en extrasatsning i centrala avtal, tex parken, teknik- och driften, pers assar, bsk inom skola, kökspersonal, boendestödjare, vaktmästare etc.
10. En extra satsning om 150 kr till de som jobbat längre än 7 år i kommunen med hög kompetens och som bidrar till verksamhetsutveckling men som ändå halkar efter pga. marknadslöner, för att minska löneglidningen.
11. En lojalitetsbonus om 1000kr för de som jobbat längre än 10 år i kommunen och har en lön lägre än 28.000 kr

12. Ett skobidrag om 1500 kr för de medarbetare som arbetar huvudsakligen inomhus och ett skobidrag om 4000 kr för de medarbetare som utför arbete både utomhus och inomhus.
13. Krav på arbetskläder, säsongskopplade, kläder efter väder, oavsett anställningsform. Lika för alla, ingen skillnad beroende på arbetsplats och enheters budget.
14. Ett lönesättande samtal ska erbjudas efter att nya lönen är klar, för att arbetsgivaren ska ge en motivering till varför man fick den lön man fick.
15. Medarbetare på KOF som jobbar 38 tim./v idag ska ha samma arbetsveckomått som på SÄF 36.75.
16. Det är närmaste chef som förhandlar sina medarbetares lön
17. Att chefer som anställt innan förhandling ej kan ha lönesatt 2023, då vi inte har en siffra i avtalet.
18. Dialogmodell på Nattgruppen, detta förutsätter att chefer och medarbetare- får utbildning i modellen samt i dialog/kommunikation.

§ 3 Arbetsgivarens svar:

- 1) Arbetsgivaren instämmer i att medlemmar per den 31/3 – 2023 ingår i beräkningsgrunden. Föräldralediga, sjukskrivna och tjänstlediga ingår i beräkningsgrunden för lönesumman som fördelas inom löneöversyn 2023. Arbetsgivaren kommer att tydliggöra internt att visstidsanställdas lön ses över vid förnyat anställningsavtal.
- 2) Arbetsgivaren instämmer, tjänstlediga som ej ingått i löneöversynen får sin lön prövad vid återgång i tjänst.
- 3) Arbetsgivaren går med på att lönepåslag för medarbetare som går i pension 1/4 - 31/10–2023 sker utanför löneutrymme.
- 4) Arbetsgivaren **avslår yrkandet** om en lägsta lön på 22 500 kr för utbildade och 26 000 kr för yrkesutbildade. Arbetsgivaren bifaller delvis yrkandet om en högre lägsta lön än nivån som centralt avtal ger för yrkesutbildade, 25 000 kr. **Yrkandet om att utbildade vårdbiträden ska räknas in som yrkesutbildade avslås.** Att yrkesutbildning krävs för tjänsten är en förutsättning vilket inte görs för tjänster som vårdbiträden. För arbetstagare som fyllt 19 år vill arbetsgivaren följa centralt avtalad nivå om 21 570 kr. Utrymmet för höjningen av lägstalöner sker i januari och tas utanför pott.
- 5) Utbildningsförvaltningen gör en översyn av medarbetares lön efter genomförd utbildning för en individuell bedömning av löneläget., vilket ej medför generella lönepåslag.

- 6) Arbetsgivaren avslår yrkande om ”Potten 1200 kr, timlönen 7.27 kr” Enligt centralt avtal om nivå för 2023 utgörs utrymmet av 1 125 kronor och ett värde om 4,1 %. Det är betydligt högre än för övriga avtalsområden i 2023 års löneöversyn.
- 7) Yrkandet om att ”Om lönepåslaget utbetalas efter 27/6–23 betalas ett kompensationsbelopp om 5000 kr ut på junilönen för samtliga medlemmar” avslås.

Arbetsgivaren värnar om en process för löneöversynen inom vilken ett kvalitativt arbete kan ske, det innebär ett arbete kring lönestruktur, lönebildning samt lönesättning utifrån lönekriterier. Då centralt avtal avvaktat industrins märke 2023 har löneprocessen förskjutits i år. Ett normalt avtalsår då gällande avtalsnivå finns i det centrala avtalet kan processen påbörjas under slutet av året och ny lön betalas ut i april. Då denna försenats i år har hela löneöversynsprocessen fördröjts så att den inte hinner avslutas innan sommarsemestrar påbörjas. Direkt efter sommarsemestrarna påbörjas lokala förhandlingar och löneförslagen med bud inför förhandlingar ska vara framtagna och klara senast 4 september. Löneöversynsförhandlingarna pågår sedan under september månad. Därefter tar löneenheten vid för att göra beräkningar av retroaktiva löner, ny lön kan sedan betalas ut i oktober.

- 8) Arbetsgivaren avslår yrkandet om att ett engångsbelopp om 5000 kr utbetalas december - 2023.
- 9) Arbetsgivaren vill att lönesättning sker utifrån kommunens lönekriterier samt lönestruktur. Inom lönekartläggningen har det konstaterats att flera av yrkena som avses i yrkandet ligger högt lönemässigt.
- 10) I den lönestrategiska planen tydliggörs att chefer behöver ta hela lönestrukturen i beaktande vid lönesättning. Ett nuläge, önskat läge och plan för att nå önskad lönestruktur behöver göras för att arbeta aktivt med lönebildning och att vara en attraktiv arbetsgivare. Det är viktigt med en transparent och tydlig lönesättning och att medarbetare förstår hur löneutvecklingen kan påverkas. Yrkandet om särskilda satsningar på medarbetare med lång anställningstid avslås.
- 11) Arbetsgivaren avslår yrkandet om en lojalitetsbonus om 1000 kr för de som jobbat längre än 10 år i kommunen och har en lön lägre än 28 000 kr, se svar från ovanstående punkt.
- 12) Frågor om skor och arbetskläder bör lyftas till central samverkansgrupp eller direkt till berörda förvaltningar.
- 13) Se ovanstående svar.
- 14) Arbetsgivaren förespråkar dialogmodellen i stället för förhandlingsmodellen i vilken chef och medarbetare har ett samtal om lönenivån och löneutveckling. Om medarbetare efter genomförd förhandling vill få information från sin chef om vilka faktorer som påverkat lönesättningen ska den möjligheten ges. Det ingår dock inte i den ordinarie löneöversynsprocessen vid förhandlingsmodellen.

- 15) Arbetsgivaren lyfte frågan internt med KOF. Det finns ett sedan 1988 ett kollektivavtal som omfattar medarbetare på SÄF gällande arbetstidsförkortning.

”KOF anser ej att det finns något behov av att justera veckoarbetstiden i ett lokalt kollektivavtal som avviker från allmänna bestämmelser (AB). Om man ska avvika från det gällande kollektivavtalet (AB) bör det ske pga. att lokala förhållanden avviker på ett betydande (negativt sätt) mot arbetsmarknaden i övrigt. Det kan till exempel handla om höga ohälsotal, lågt löneläge eller betydande missnöje med arbetstiden. Inget av ovanstående gäller för KOF. Enligt lönekartläggningen ligger lönerna högre än de inom SÄF:s jämförelsegrupper som är barnskötare och undersköterska, ohälsotalen är lägre än i kommunen i övrigt. Medarbetare är, enligt senaste APU, mycket nöjda med sina arbetstider (nöjdare än kommungenomsnittet)”.

- 16) Ansvarig chef förhandlar och om behov finns av vikarie för denna ska förhandlingsmandat ges.
- 17) Individuellt avtal mellan chef och medarbetare kan göras i anställningsprocessen, vilket gör att det redan kan finnas en avtalad lönenivå för 2023. Arbetsgivarens rekommendation är att inte sätta nästa års lönenivå om medarbetaren börjar sin tjänst året innan löneöversynen genomförs.
- 18) Lönesamtal i dialog sker inom nattgruppen. Kommunal önskar att medarbetare utbildas inom lönesättning, vilket arbetsgivaren tar till sig som ett utvecklingsområde.

§ 4 Grundförutsättningar inför löneöversyn 2023 efter inledande förhandling är:

Lönesättningen sker individuellt och differentierat utifrån lönekriterier och lönestruktur, individgarantier saknas i avtalet.

Löneutrymmet genererar 1 125 kr per medlem som ingår i löneöversynen. Medlemmar per den 31/3 – 2023 ingår i beräkningsgrunden för löneutrymmet (föräldralediga, sjukskrivna och tjänstlediga ingår också i beräkningsgrunden). Lönepåslag för medarbetare som går i pension 1/4 - 31/10–2023 sker utanför pottutrymmet.

Visstidsanställdas lön ses över vid förnyat anställningsavtal. Tjänstlediga som ej ingått i löneöversynen får sin lön prövad vid återgång i tjänst.

Löneöversynen sker via traditionella förhandlingar på respektive förvaltning (undantag Nattgruppen – SÄF).

Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som fyllt 19 år ska fr.o.m. 2024-01-01 uppgå till lägst 21 570 kronor. Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som har yrkesförberedande gymnasieutbildning och där detta krävs för anställningen inom yrket ska fr.o.m. 2024-01-01 uppgå till lägst 25 000 kronor. Utrymmet för höjningen av lägstalöner sker i januari och tas utanför pottutrymme.

Löneutbetalning sker i oktober enligt tidplan:

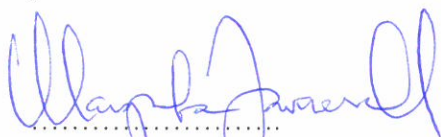
- Resultat- och mål/medarbetarsamtalen ska vara klara senast 3 september.
- Första förslaget till löneökning/lönebud ska vara inlagt i löneöversynsmodulen senast 4 september. Då stänger modulen i Heroma tillfälligt.
- Lokala förhandlingar pågår mellan 13–29 september. Förhandlingstid bokas in av chef i Kommunals ombuds Outlook kalender:
 - ✓ SÄF och KSF via Saara Gustafssons Outlook kalender.
 - ✓ UBF, SBF och KOF via Alexandra Eldståls Outlook kalender.
- Löneöversynsmodulen stänger för ändringar 2 oktober kl. 15.00.
- Ny lön betalas ut i oktober månad med retroaktivitet från april.

§ 5 Avslutning

Förhandlingsinledningen avslutades

Vid protokollet:

Justeras:



Margareta Jarnevall
Förhandlingschef



Alexandra Eldstål
Ordförande Kommunal