

Förhandling inför löneöversyn 2021

Tid och plats: Förhandlingar har förts under perioden 20 januari – 25 februari 2021 via Teams

Parter: Haninge kommun

Kommunal

Deltagare:

För Haninge kommun:

Magnus Lundberg
Margareta Jarnevall
Maria Norrbin
Siw Lidestål
Pia Engström
Henrik Lindh
Linda Peltonen
Lise Langseth

För Kommunal:

Alexandra Eldstål
Birgitta Tångerby
Emma Hagberg
Rukiye Uludag
Saara Gustafsson

§ 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
- Som en del av löneöversynsmodellen och innan löneöversyn ska årligen, mellan chef och medarbetare, resultat- och målsamtal genomföras.
- 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 vad de betyder på respektive verksamhet.

§ 2 Haninge kommuns kritiska kompetenser.

Haninge kommuns strategiska kritiska kompetenser har identifierats i arbetet med att skapa kommunens arbetsgivarvarumärke. Dessa grupper är 2020 - 2022:

- Sjuksköterska och undersköterska,
- Socialsekreterare och biståndsbedömare,
- Lärare och förskollärare,
- Fritidspedagog och fritidsledare,
- Fysisk samhällsplanerare/arkitekt

§ 3 Yrkanden från Kommunal och arbetsgivarens svar:

Yrkanden från Kommunal Sektion Sydost 2021
–reviderade yrkanden 22/1-2021

- 1) Samtliga som var medlemmar 31/3 ingår även f-lediga, långtidssjuka och tjänstlediga.

Arbetsgivarens svar på yrkande: Arbetsgivaren bifaller Kommunals yrkande om att de medarbetare som ingår i Kommunals förhandlingsunderlag är tillsvidareanställda medlemmar redovisat per 2021-03-31.

- 2) Lägsta lön utbildade 22 500kr utbildade 24 500kr 1/1-21

Reviderat yrkande 22/1: Lägsta lön utbildade 20 000kr, utbildade 23 500kr 1/1-21

Arbetsgivarens svar på yrkandena: Arbetsgivaren bifaller reviderat yrkande om 23 500 kr som lägsta lön för medarbetare med yrkesförberedande gymnasieutbildning fr.o.m. 1/4- 2021 men avslår reviderat yrkandet om 20 000 för medarbetare som fyllt 19 år men saknar yrkesförberedande gymnasieutbildning.

- 3) Potten 600kr

Reviderat yrkande 22/1: Potten 550kr

Arbetsgivarens svar på yrkanden (inklusive reviderat): Arbetsgivaren vill följa centralt avtalad utrymmesnivå enligt huvudöverenskommelse (HÖK) § 2 Löneöversyner som 2021 utgörs av 530 kr. Arbetsgivaren avslår därmed yrkandena.

- 4) Sänkning av nattarbetstid 1/9-21 till 33,45 samt till 32,45 ¼-22

Arbetsgivarens svar på yrkande: Arbetsgivaren avslår yrkandet vid löneöversyn 2021 men vill utreda och återkomma angående arbetstidsmått vid löneöversyn 2022.

- 5) Ett engångsbelopp på 3000kr till samtliga utifrån att det inte räcker med applåder eller värdebevis.

Arbetsgivarens svar på yrkande: Arbetsgivaren avslår yrkandet pga. ekonomiska ramar.

- 6) Extra utrymmet 0,4% inom vård ,skola och omsorg till samtliga yrkesutbildade.

Arbetsgivarens svar på yrkande: Arbetsgivaren vill följa centralt avtalad nivå om 0.3 % som utrymme för yrkesutbildade inom vård, skola och omsorg. Arbetsgivaren avslår därmed yrkandet.

- 7) Tim.lönerna höjs med 4kr ¼-21 samt redovisning på att samtliga visstidsanställda erhållit löneökning 2020 då löneavtalet omfattar samtliga oavsett anställnings- eller avlöningsform.

Reviderat yrkande 22/1: Tim.lönerna höjs med 3.50kr ¼-21 samt redovisning på att samtliga visstidsanställda erhållit löneökning 2020 då löneavtalet omfattar samtliga oavsett anställnings- eller avlöningsform

Arbetsgivarens svar på yrkanden: Arbetsgivaren avslår yrkandena.

- 8) 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. Kommunal behöver redovisning på hur arbetet kring detta fortlöper.

Arbetsgivarens svar på yrkande: Avseende yrkandet framhåller arbetsgivaren att man arbetar med kompetensutveckling av strategiskt viktiga kompetenser samt att behovet av kompetensutveckling ska analyseras och tillgodoses genom resultat- och målsamtal/medarbetarsamtal.

- 9) En tidsplan för genomförandet av lönerevisionen skall tas fram som medför att nya löner utbetalas i april-21

Arbetsgivarens svar på yrkande: Avseende yrkandet föreslår arbetsgivaren en tidplan för genomförandet av löneöversynen som medför att nya löner utbetalas i juni 2021. Orsaken till det är olika omständigheter som försenad löneöversyn 2020, arbetsmiljösituation för chefer och medarbetare och för att uppnå en högre kvalitet på löneöversynsprocessen.

- 10) Vid oenighet kring enskilda individers lönepåslag på arbetsplatsen skall frågan hänskjutas till centrala parter.

Arbetsgivarens svar på yrkande:

Vid oenighet på arbetsplatsnivå kring enskilda individers lönepåslag kan lokal facklig part anmäla ärendet för särskild överläggning med arbetsgivaren. Vid sådan överläggning ska arbetsgivaren representeras av överordnad chef, på avdelnings- eller verksamhetschefsnivå, i samråd med personalavdelningen. Sådan överläggning ska påkallas inom 3 dagar efter genomförd löneförhandling. Parterna kan vid behov komma överens om att hantera de

medarbetare som berörs av den särskilda överläggningen separat från den ordinarie löneöversynsprocessen.

- 11) Vidare skall arbetsgivaren redovisa utfallet för 2020 års lönerrevision kopplat till Kommunals medlemmar för att kunna påvisa att man följt kollektivavtalet.

Arbetsgivarens svar på yrkandet: Arbetsgivaren bifaller yrkandet och redovisar utlagt belopp, 0,3 % av utfallet till yrkesutbildade och 520 kr per medarbetare inom Kommunals avtalsområde.

- 12) Nytt yrkande 22/1: Vid lönepåslag 300kr eller mindre skall handlingsplan finnas upprättad där det tydligt ska framgå orsaken till den låga löneutvecklingen samt vad som krävs för att förändra detta. Den skall vara klart och kommunicerat med personen vid förhandlingstillfället.

Arbetsgivarens svar på yrkande: Arbetsgivaren bifaller yrkandet med ändringen att det vid lönepåslag på 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.

- 13) Nytt yrkande 27/1: Möjlighet till ergonomiska skor till alla inom Kommunals avtalsområde:

Arbetsgivarens svar på yrkande: Arbetsgivaren avslår yrkandet pga. ekonomiska ramar.

- 14) Nytt yrkande 16/2: Samtliga yrkesutbildade inom vård, skola och omsorg skall omfattas av det extra löneutrymmet. Detta gäller vård(regionen) omsorg, äldreomsorg, funktionshinderområdet, socialpsykiatri, skola; bsk, kockar, fritidsledare, vaktmästare, extraresurser, eventuellt lärarassistenter, osv.

Reviderat yrkande: Kommunal yrkar att även barnskötare i skolor ska omfattas och är oeniga med arbetsgivaren vad gäller utsedda yrkesgrupper.

Arbetsgivarens svar på yrkandet: För att möjliggöra centrala parter intention om en ökad lönespridning och satsning på yrkesutbildade inom vård- skola och omsorg vill arbetsgivaren omfatta yrkeskategorierna undersköterskor, stödassistenter, boendestödare och barnskötare i förskola. Barnskötare inom förskolan är en prioriterad grupp.

- 15) Nytt yrkande 17/2: Bea- och PAN-anställda ska omfattas av samma löneökningsnivåer som anställda enligt AB.

Arbetsgivarens svar på yrkandet: Arbetsgivaren avslår yrkandet. Parterna fortsätter dialog och förhandling om lönevillkor för PAN och BEA- anställda vid separat tillfälle.

§ 4 Parterna var överens om följande:

- Förhandlingsmodell ska tillämpas
- De medarbetare som ingår i respektive facks förhandlingsunderlag är tillsvidare-anställda medlemmar redovisat per 2021-03-31.

- Medarbetare som tillträder sin befattning fr.o.m. 2021-04-01 (se ovan) anses vara lönesatta i 2021 års lönenivå.
- Parterna fortsätter dialog och förhandling om lönevillkor för PAN och BEA- anställda vid separat tillfälle.
- Sjukskrivna och föräldralediga medarbetare ingår i förhandlingen och skall vara föremål för omprövning av lön.
- Avseende tjänstlediga görs omprövning av lön vid återgång i tjänst. För tydlighetens skull vill arbetsgivaren dock poängtera att dessa ingår i förhandlingsunderlaget.
- Lönen för visstidsanställda med månadslön ses över vid förnyat anställningsavtal. Oaktat detta ska dock medarbetare som varit visstidsanställd mer än tolv månader utan avbrott ingå i nästkommande löneöversyn. Timavlönade medarbetares löneöversyn följer samma tidpunkt som centralt avtal, dvs april 2021.
- Utbetalning av ny lön sker i efterhand då avstämning är genomförd. Avstämningen är planerad i slutet av maj.
- Ambitionen är att ny lön utbetalas i juni om inget oförutsägbart inträffar.

§ 6 Avslutning

Inledande förhandling avslutades 25 februari 2021 och löneöversynsförhandlingar fortsätter på lokal nivå.

Vid protokollet:
Margareta Jarnevall

Justeras:



Magnus Lundberg
Förhandlingschef



.....
Alexandra Eldstål
Kommunal