

Redogörelsetext för nyheter och ändringar i Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. – HÖK 24 OFR Allmän kommunal verksamhet (AKV)

Inledning

Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation – träffade den 28 mars 2024 en Huvudöverenskommelse, HÖK 24, med OFR:s förbundsområde Allmän kommunal verksamhet (AKV), dvs. Vision, Akademikerförbundet SSR, Ledarna och Fackförbundet Scen och Film.

Avtalet omfattar perioden 2024-04-01 – 2025-03-31, med ett garanterat utfall om 3,3 procent för löneöversynen 2024.

I redogörelsen finns ändringar och nyheter i överenskommelsen beskrivna vad avser förhandlingsprotokoll och bilagor.

Ändringar i Allmänna bestämmelser (AB 24) och dess bilagor beskrivs i separat cirkulär och redogörelsetext (Cirkulär 24:08).

Allmänt om förhandlingarna

Den 15 december 2023 utbytte centrala parter bud och yrkanden. Förhandlingar har pågått fram till 28 mars 2024 då HÖK 24 tecknades.

Avtalsförhandlingarna 2024 har för första gången på lång tid skett med SKR:s och Sobonas samtliga motparter samtidigt. Förhandlingarna har präglats av löneökningarnas takt i en svag samhällsekonomi med relativt hög inflation, sektorns kompetensförsörjningsbehov inte minst utifrån demografin och frågor kopplade till arbetstider.

Förhandlingarna omfattade HÖK samt AB med bilaga D, bilaga L och bilaga U. Centrala parter har inom ramen för avtalsförhandlingarna enats om att anta AB 24 i lydelse 2024-04-01.

I samband med förhandlingarna har parterna i sektorn enats om fyra partsgemensamma avsiktsförklaringar på följande områden: 1) arbetstidsregler, 2) löneavtalet, 3) friskfaktorer samt 4) kompetensförsörjning. Dessa återfinns som bilagor till cirkulär 24:05.

Bakgrund

I förhandlingarna har uppmärksamhet särskilt varit på tilltron till löneavtalet, löneprocessen, om chefers förutsättningar samt löneavtalets syfte och tillämpning. Parterna har även pratat om de kompetensförsörjningsbehov som finns i sektorn.

En viktig fråga har rört löneutveckling och lönespridning. AKV har i årets avtalsförhandlingar, för första gången på många år, yrkat på att en centralt angiven löneökningstakt införs i löneavtalet i nivå med det s.k. märket. AKV yrkade även på en särskild satsning för kvinnodominerade yrkesgrupper med låg lönenivå. Orsaken AKV uppger är huvudsakligen att löneökningen under 2023 på vissa håll varit alltför återhållsam och att det ansträngda ekonomiska läget och hög inflation påverkat ställningstagandet.

SKR/Sobona har eftersträvat ett löneavtal som är fortsatt utan angivna nivåer för löneökningar. Detta för att skapa ökat utrymme för lokal lönebildning. Överenskommelse har dock inte kunnat nås om en sådan avtalskonstruktion. Parterna har i förhandlingar enats om ett garanterat utfall om 3,3 procent för löneöversynen 2024. I övrigt bygger löneavtalet fortsatt på lokal lönebildning och individuell och differentierad lönesättning (se vidare i redogörelse för löneavtalet nedan).

I HÖK 20 infördes ett partsgemensamt arbete om lokala parters dialog om lönespridning och lönekarriär. Den del av arbetet som omfattar dialog mellan arbetsgivare och OFR AKV tar sin utgångspunkt i verksamhetens behov samt löneavtalets grund. Dialogen tar särskilt sikte på lönespridning och lönekarriär för vissa av arbetsgivarens yrkesgrupper. Eftersom arbetet har kommit igång på många håll eller är på väg att starta upp finns fortsatt möjlighet att fortsätta arbetet för den som önskar.

Det har även införts en skrivning om att arbetsgivare behöver arbeta med önskvärd lönestruktur som särskilt tar sikte på kvinnodominerade yrkesgrupper.

Många av de delar om lön som parterna lyft under förhandlingarna omhändertas i avsiktsförklaringen gällande löneavtalet.

Förhandlingsprotokoll

§ 1 Innehåll

Innehåller en uppräkningslista av överenskommelsens alla delar.

b) Allmänna bestämmelser – AB 24 i lydelse 2024-04-01.

§ 5 Giltighet och uppsägning

Avtalet gäller för perioden 2024-04-01 – 2025-03-31.

Löneavtal, bilaga 1

SKR/Sobona har eftersträvat ett löneavtal som är fortsatt utan angivna nivåer för löneökningar. Detta för att skapa ökat utrymme för lokal lönebildning.

Överenskommelse har dock inte kunnat nås om en sådan avtalskonstruktion, detta då AKV inte har varit tillräckligt nöjda med löneöversynsprocesserna och utfallet hos vissa arbetsgivare i förhållande till märket. AKV har sedan HÖK 13 omfattats av löneavtal utan angiven nivå. Parterna har sedan dess, med utgångspunkt i Centrala parternas syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning (bilaga 5 till HÖK), arbetat med löneavtalets olika delar som ökad lönespridning, lönekarriär, löneprocessen etc. för att bidra till att utveckla löneavtalets tillämpning.

Parterna har i förhandlingar enats om ett garanterat utfall om 3,3 procent för löneöversynen 2024. Nivån är inom ramen för normeringen på svensk arbetsmarknad, det s.k. märket. Arbetsledande personal omfattas inte av det garanterade utfallet.

I övrigt bygger löneavtalet fortsatt på lokal lönebildning och individuell och differentierad lönesättning. Flera förändringar har gjorts i löneavtalet mot bakgrund av att avtalet inte längre är utan angiven nivå.

§ 2 Löneöversyner

Tidigare punkt 2 Lönestruktur

Bestämmelsen om lönestruktur bygger på att löneavtalet innehåller avtalsår utan angiven nivå. Då detta inte längre förekommer har bestämmelsen tagits bort.

Tidigare punkt 3-8

Numreringen har följdändrats.

Ny punkt 8 Garanterat utfall

Punkten beskriver det förhandlingstekniska sättet att beräkna utfästelsen av pengar till löneökningar. Den beskriver däremot inte det totala antalet personer som kommer att få del av löneökning i samband med löneöversynen. Att löneavtalet innehåller en nivå för garanterat utfall innebär inte att löneöversyn ska inledas med att fastställa nivå på utfall för arbetstagarorganisationen. Avtalet förutsätter att arbetsgivaren tar ställning till eventuella behov utöver avtalets nivå. Garantin för huruvida det angivna utfallet uppnåtts konstateras i stället i efterhand när cheferna gjort sina bedömningar av de medarbetare som ingår i löneöversynen.

Ny punkt 9 Garanterat utfall för 2024

I löneavtalet anges ett garanterat utfall om 3,3 procent. Nivån följer det avtal som träffats för tjänstemännen inom industrin.

Arbetsledande personal omfattas inte av det garanterade utfallet. Denna grupp som omfattas av icke definierat utfall ingår inte i lönesumman för fastställande av garanterat utfall och bidrar då inte heller till den garanterade nivån. Det är lämpligt att klargöra vilka som omfattas i samband med överläggningen. Avsikten med det icke definierade utfallet är att en bedömning ska göras av varje arbetsledares lön.

Nya skrivningar om garanterat utfall har tillförts och är likalydande med andra löneavtal som anger en definierad löneökningnivå.

§ 6 Förhandlingsordning

Som en konsekvens av att ett garanterat utfall har införts har förhandlingsordningen uppdaterats.

Centrala och lokala protokollsanteckningar, bilaga 3

Bilaga 3 innehåller avtalstext som binder såväl lokala som centrala parter.

Anteckningar till löneavtalet

Punkt 6 Lokala parter dialog om lönespridning och lönekarriär

I HÖK 20 enades parterna om ett partsgemensamt arbete om lokala parter dialog om lönespridning och lönekarriär. Under avtalsperioden har parterna arbetat med stöd till lokala parter, verktyg och goda exempel. Hos många

arbetsgivare har dialog initierats med AKV om utveckling av lönespridning och lönekarriär för vissa yrkesgrupper hos arbetsgivaren. Centrala parter konstaterar i HÖK 24 att dialogen om lönespridning och lönekarriär kan fortlöpa med utgångspunkt i verksamhetens behov för den som önskar.

Dialogen utgår från verksamhetens behov samt löneavtalets grund i en lönesättning som är individuell och differentierad och som ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet.

- Arbetet inleds med gemensam dialog om former och vilken eller vilka yrkesgrupper som ska omfattas.
- Arbetsgivaren analyserar utgångsläget för de valda yrkesgrupperna varefter parterna gemensamt för en dialog kring detta med utgångspunkt i verksamhetens behov.
- Därefter följer en årlig avstämning gemensamt för OFR AKV om utveckling av lönespridning och lönekarriär.

Av medlemmar i Sobona omfattas endast de fyra stora akutsjukhusen samt Folk tandvården av ovanstående.

Ny punkt 7 Lönestruktur för kvinnodominerade yrkesgrupper

För att uppmärksamma att arbetsgivare arbetar aktivt med önskvärd lönestruktur har en ny skrivning införts som särskilt tar sikte på kvinnodominerade yrkesgrupper. Arbeta med önskvärd lönestruktur är angeläget bland annat ur ett jämställdhetsperspektiv och för att visa på hur lönestrukturen kan ge möjlighet till löneutveckling över tid.

Anteckningar till AB

Punkt 2, Med anledning av ärende från EU-kommissionen om arbetstider

Datum för ikraftträdande har passerat. Datumangivelsen har tagits bort i avtalet.

Punkt 7, Arbetstid natt, uppdatering

Bestämmelsen om tillämpning av § 13 som gäller vid ständig nattjänstgöring för heltidsanställd arbetstagare har uppdaterats efter ändrade bestämmelser per den 2022-04-01.

Punkt 15, KFS Branschavtal (i lydelse 2020-11-01),

Andra punkten som reglerar arbetstagare över 40 år har upphört att gälla och utgår därför per 2023-12-31.

Tidigare punkt 17 om sjuklön m.m.

Punkten gällande ersättning av inkomstbortfall vid sjukskrivning p.g.a. misshandel i arbetet utgår på grund av att ersättningen numera täcks av TFA-KL.

Tidigare punkt 18-20

Numrering har följdändrats.

Övriga anteckningar

Punkt 3, Lön vid annan anställning på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom

Bestämmelse om lön vid annan anställning p.g.a. organisatoriska skäl eller sjukdom med giltighet till och med 2022-09-30 har tagits bort ur avtalet. En motsvarande bestämmelse, men med en kortare avräkningsperiod, gäller från och med 2022-10-01 och framgent. För överenskommelse med arbetstagare som ingåtts före 2022-10-01 gäller de villkor som överenskommelsen grundats på vid tillkomsten.

Punkt 6 och 7

Punkterna har flyttats till AB.

Punkt 9, Bestämmelser för räddningstjänstpersonal med huvudsaklig tjänstgöring i utryckningsstyrka,

Det tillägg som anges i punkt 9 räknas upp med 3,3 procent från 2 000 kr per månad till 2 066 kronor per månad att gälla från 1 april 2024.

Centrala protokollsanteckningar, bilaga 4

Bilaga 4 binder endast centrala parter.

Anteckningar till löneavtal

Tidigare punkt 2 Partsgemensamt arbete om löneutveckling

Punkten har utgått och ersatts av avsiktsförklaring om löneavtalet.

Tidigare punkt 3 Partsgemensamt arbete om lönespridning

Punkten har utgått och ersatts av avsiktsförklaring om löneavtalet.

Ny punkt 2, Avsiktsförklaring gällande löneavtalet

Parterna har enats om en avsiktsförklaring gällande löneavtalet som redogörs för i särskild bilaga till cirkuläret för aktuell HÖK (se bilaga 3).

Anteckningar till AB

Punkt 2 Arbetstid

Punkten har uppdaterats med anledning av ärende från EU-kommissionen och ersatts med punkterna 2 a-c. Se vidare cirkulär 23:45.

Ny punkt 6, Avsiktsförklaring gällande arbetstid

Parterna har enats om en avsiktsförklaring gällande arbetstid som redogörs för i särskild bilaga till cirkuläret för aktuell HÖK (se bilaga 4).

Ny punkt 7, Partsgemensam översyn av bilaga L

Centrala parter är överens om att gemensamt genomföra en översyn av Bilaga L. Syftet är att ta fram ett gemensamt underlag om bilagan ska utvecklas samt om bestämmelserna fortsatt ska vara en bilaga eller införas i Allmänna Bestämmelser. Översynen ska vara slutförd senast 30 november 2024.

Övriga anteckningar

Tidigare punkt 4 Partsgemensamt arbete om distansarbete

Punkten har utgått eftersom partsarbetet är genomfört.

Ny punkt 4, Avsiktsförklaring om kompetensförsörjning av välfärden

Inom ramen för HÖK 24 har centrala parter enats om en Avsiktsförklaring för välfärdens kompetensförsörjning i syfte att kommuner, regioner och kommunala företag ska attrahera, behålla och utveckla medarbetare med rätt kompetens. Arbetet kommer att samordnas av Välfärdens partsråd (VPR) och pågår till och med den 31 december 2026 om inget annat beslutas av parterna (se bilaga 5).

Tidigare punkt 5, Friska arbetsplatser

Punkt 5 om friskare arbetsplatser utgår. Se istället avsiktsförklaring om friskare arbetsplatser nedan (ny punkt 5).

Ny punkt 5, Avsiktsförklaring om friskfaktorer i välfärden

Inom ramen för HÖK 24 har centrala parter enats om att utveckla det redan påbörjade arbetet med friskfaktorer genom en avsiktsförklaring som ytterligare höjer de gemensamma ambitionerna. Arbetet kommer att samordnas av Välfärdens partsråd (VPR) och pågår till och med den 31 december 2026, om inget annat beslutas av parterna (se bilaga 6).

Ny punkt 6, Partsgemensam om en översyn av arbetstidsreglerna med mera inom räddningstjänsten

Centrala parter, SKR och Sobona jämte Svenska Kommunalarbetareförbundet, OFR:s förbundsområde Allmän kommunal verksamhet och AkademikerAlliansen är överens om att genomföra en översyn av arbetstidsregler och angränsande frågor inom räddningstjänstens område. Syftet är att identifiera vilka åtgärder som behöver vidtas ur ett långsiktigt perspektiv. Detta för att uppnå ett sammanhållet och tydligt regelverk som är anpassat till verksamhetens behov och efterlever gällande skyddsregler.

Centrala parters syn, bilaga 5 och bilaga 5 a

Bilagan binder endast centrala parter. Inga förändringar i bilagan har skett.

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 24, bilaga 6 och bilaga 6 a

Endast redaktionella ändringar har gjorts.