

Redogörelse för nyheter och förändringar i HÖK 20 med OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet

Inledning

Den 3 november 2020 enades parterna om Huvudöverenskommelse HÖK 20 för OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet (AKV).

Denna redogörelse omfattar nyheter och ändringar i HÖK 20 inklusive samtliga protokollsanteckningar, men exklusive Allmänna bestämmelser (AB 20). Ändringar i AB 20 beskrivs i separat cirkulär och redogörelsetext (Cirkulär 20:42).

Parter i denna Huvudöverenskommelse är Sveriges Kommuner och Regioner (SKR), Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation samt OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet, dvs. Vision, Akademikerförbundet SSR, Ledarna och Teaterförbundet.

Avtalet omfattar perioden 2020-11-01–2024-03-31, avtalsperioden är därmed 41 månader. Avtalet kan inte sägas upp under avtalsperioden.

Löneavtalet (bilaga 1) gäller fr.o.m. 2020-04-01. Löneavtalet är utan angiven nivå och saknar således garanterat utfall.

Allmänna bestämmelser (bilaga 2) - AB 20 - gäller fr.o.m. 2020-11-01, om inte annat anges. Uppräknings av O-tilläggen i AB § 21 sker fr.o.m. 2021-04-01.

Förhandlingsprotokoll

§ 1 Innehåll m.m.

Innehåller en uppräknings av överenskommelsens alla delar. Löneavtal (bilaga 1) gäller fr.o.m. 2020-04-01. Avtalet är utan angiven nivå och saknar således garanterat utfall.

Allmänna bestämmelser (bilaga 2) - AB 20 - gäller från och med 2020-11-01. Uppräknings av O-tilläggen i AB § 21 sker fr.o.m. 2021-04-01. Se särskild redogörelsetext i cirkulär 20:42 rörande AB 20.

§ 5 Giltighet och uppsägning

Giltighetstiden för HÖK är 41 månader, 2020-11-01 – 2024-03-31. Avtalet kan inte sägas upp i förtid. Om central part önskar att avtalet ska upphöra per 2024-03-31 ska uppsägning ske senast 3 månader innan.

Löneavtal, bilaga 1

Lång avtalsperiod

SKR/Sobona har, liksom vid tidigare avtalsförhandlingar, framhållit att långa avtalsperioder är en viktig förutsättning för att kunna utveckla den lokala lönebildningen, stödja en långsiktig strategisk planering samt stärka den viktiga kopplingen mellan verksamhetsmål, budgetprocess och löneprocess. Därför eftersträvas tillsvidareavtal eller långa avtalsperioder. Parterna har därför enats om ett 41 månader långt avtal som sträcker sig från 2020-11-01 till 2024-03-31.

Retroaktivt löneavtal

Löneavtalet, bilaga 1, skiljer sig dock från avtalsperioden i det att det gäller redan från och med 2020-04-01. Detta innebär att ordinarie löneöversynstillfälle för 2020 ligger kvar vid 1 april. Löneavtalet innehåller därmed en retroaktiv period för ny lön.

Löneavtal utan angiven nivå för avtalsperioden

SKR/Sobona har framhållit behovet av avtal utan angiven nivå för löneökningar för att nå ökad lokal lönebildning, där ställningstaganden om löneökningsbehov och prioriteringar görs utifrån förutsättningarna hos respektive arbetsgivare. Parterna har varit eniga om att löneavtalet för avtalsperioden fortsatt ska vara utan angiven nivå för löneökningar.

Oförändrat löneavtal, bilaga 1.

Löneavtalet, bilaga 1 har lämnats oförändrat.

Centrala parter stöd till den lokala tillämpningen

SKR/Sobona och OFR AKV har i förhandlingar diskuterat förslag om att stödja den lokala tillämpningen vid avtal utan angiven nivå för löneökningar. Utifrån detta och att lönen ska vara individuell och differentierad, har parterna enats om ett fortsatt partsgemensamt arbete om lönespridning samt ett nytt partsgemensamt arbete om karriärutveckling. (Se mer under rubriken Centrala protokollsanteckningar, bilaga 4).

Lokala dialoger om lönespridning och lönekarriär

Vidare har parterna enats om att det under avtalsperioden ska ske lokala dialoger mellan arbetsgivare och lokala företrädare gemensamt för OFR AKV om utveckling av lönespridning och lönekarriär för en eller flera utvalda yrkesgrupper. Lokala parter har sedan årlig avstämning gemensamt för OFR AKV om utvecklingen. Av medlemmar i Sobona omfattas endast de fyra stora akutsjukhusen samt Folktandvården av nämnda lokala dialog. (Se mer under rubriken Centrala och lokala protokollsanteckningar, bilaga 3.)

Allmänna bestämmelser, AB 20, Bilaga 2

Allmänna bestämmelser (bilaga 2) - AB 20 - gäller fr.o.m. 2020-11-01, om inte annat anges. Uppräkning av O-tilläggen i AB § 21 sker fr.o.m. 2021-04-01.

Se separat redogörelsetext i cirkulär 20:42.

Centrala och lokala protokollsanteckningar, bilaga 3

Centrala och lokala protokollsanteckningar bilaga 3 gäller både för lokala och centrala parter. Det innebär att detta är ett kollektivavtal som omfattar lokala parter såväl som centrala parter. Det skiljer bilagan från *Centrala protokollsanteckningar bilaga 4* som enbart gäller för centrala parter.

En konsekvens av förändringarna är att vissa punkter i bilaga 3 har fått ny numrering och att rubriker har lagts till. Detta kommenteras endast i enstaka fall, då fokus är på nyheter och förändringar i bestämmelsernas innehåll.

Anteckningar till Löneavtal

Anteckningar till Löneavtalet har fått en punkt struken. Som konsekvens av ändringarna har vissa punkter fått ny numrering.

Punkt 2, Skogs- och lantbrukstjänstemannaförbundet, har strukits

Skogs- och lantbrukstjänstemannaförbundet har som tidigare meddelats (se cirkulär 19:63) upphört som förbund. Som en följd därav utgår denna protokollsanteckning då arbetstagarorganisationen ej längre existerar som egen organisation.

Punkt 6, Lokala parter dialog om lönespridning och lönekarriär, ny punkt

Under avtalsperioden med start hösten 2021 ska lokal dialog ske mellan arbetsgivare och OFR AKV gemensamt om utveckling av lönespridning och lönekarriär för några av arbetsgivarens yrkesgrupper. 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.

Avsikten är att enbart *utgå från en eller några yrkesgrupper* och det utifrån vad som är lämpligt utifrån lokala förutsättningar och verksamhetens behov. Avsikten är inte att arbeta med samtliga yrkesgrupper för de berörda fackförbunden.

Att dialog sker *gemensamt med OFR AKV* innebär att om inget annat överenskomms ska dialog ske med de i OFR AKV ingående förbunden samlat, ej var och en. Detta för att främja en sammanhållen dialog i frågan.

Vidare avses med *dialog* att parterna gemensamt försöker finna former och framgångsvägar.

Centrala parter ser det som eftersträvarsvärt att lokala parter försöker enas och hittar gemensamma vägar framåt i val av yrkesgrupper och arbetsformer såväl som i den lokala dialogen sett i dess helhet.

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

Anteckningar till AB

Anteckningar till AB har tillförts punkter. Till följd av ändringarna har vissa punkter fått ny numrering.

Punkten 6 stryks

Punkt 6 avseende arbetstidsförkortningen på 1 timme och 55 minuter för behandlingsassistenter anställda i regionsektorn utmönstras ur avtalet men tillämpas fortsatt till och med den 2022-03-31. Berörda arbetstagare kommer

efter detta datum istället att omfattas av en ny bestämmelse (punkt 7 i centrala och lokala protokollsanteckningar) som innebär att arbetstidsmåttet kommer att vara 34 timmar och 20 minuter vid ständig nattjänstgöring från och med 2022-04-01.

Punkt 7, Arbetstid natt, ny punkt

Det införs ett sänkt heltidsmått vid ständig nattjänstgöring 34 timmar och 20 minuter per vecka.

Det nya arbetstidsmåttet omfattar samtliga arbetstagare med ordinarie arbetstid förlagd till vardag såväl som sön- och helgdag eller till vardag och helgdag anställda på heltid för enbart nattjänstgöring.

Värdet av arbetstidsförkortningen hanteras av respektive arbetsgivare. Av anmärkningarna till anteckningen framgår att det vid införande ska göras en avräkning i löneöversynen 2022.

Avräkning förutsätter dock att inte motsvarande heltidsmått eller lägre, redan överenskommit lokalt. Då det kan finnas lokala arbetstidsavtal med olika konstruktion och ersättning vid nattjänstgöring (t.ex. ersättning i både tid och kontanter eller enbart kontanter), rekommenderas att arbetsgivaren tar hänsyn även till dessa ersättningar vid avräkningen.

Om inte annat överenskommit lokalt görs avräkning i samband med löneöversyn 2022 och det nya arbetstidsmåttet träder i kraft 2022-04-01.

Möjlighet finns att fortsätta tillämpa redan träffade lokala arbetstidsavtal eller träffa nya sådana. Frågan om avräkning och hur denna påverkas av bestämmelserna i redan träffade lokala arbetstidsavtal bör dock vara utredd för att kunna hanteras senast i löneöversynen 2022.

Då Löneavtalet är utan angiven nivå görs avräkningen från det tänkta lokala utrymmet. Det är också en lokal fråga att avgöra om avräkning ska göras på löneökningstrymmet för alla medlemmar eller för de som berörs av den nya bestämmelsen. Om lokala parter inte kommer överens om annat görs avräkningen med beräkning enligt Centrala och lokala protokollsanteckningar, Bilaga 3, Anteckningar till löneavtalet, punkt 3, Annan åtgärd än lön, för det kollektiv arbetsgivaren beslutar.

Punkt 13, Avvikelse från bestämmelser i §§ 20-24 i AB, tillägg i befintlig punkt

I inledningen har tillförts ett förtydligande om att överenskommelse om inlöst övertid kan göras både i samband med anställningens ingående och under pågående anställning. Syftet med skrivningen är att, i båda fallen, lyfta fram arbetsgivarens ansvar att tydliggöra grunderna för överenskommelsen.

Det har också tillförts exempel på situationer då en översyn av överenskommelse runt inlöst övertid bör ske.

Punkt 15, KFS Branschavtal, ny punkt

Punkten redogör för vad som gäller för arbetstagare anställda hos arbetsgivare som tillämpar KFS Branschavtal och har rätt till arbetstidskonto (ATK) per 2021-12-31. För dessa tillämpas en avvikelsebestämmelse från § 27 mom. 5 från och med 2022-01-01. Avvikelsebestämmelsen är tidsbegränsad i den delen som reglerar arbetstagare över 40 år och upphör att gälla i den delen per 2023-12-31. Dessa arbetstagare omfattas då av § 27 i sin helhet.

Punkt 17 Civil och värnplikt, punkten stryks

Punkten stryks och ersätts med uppdaterad bestämmelse i AB, bilaga 2. För redogörelsetext om denna nya bestämmelse, se redogörelsetext för AB, cirkulär 20:42.

Punkt 20, KFS Branschavtal, ny punkt

Ny punkt om uppsägningstider för arbetstagare anställd per den 2021-12-31 hos arbetsgivare som tillämpat KFS Branschavtal Trafikhuvudmännen.

Övriga anteckningar

Övriga anteckningar har tillförts en ny punkt.

Punkt 8, Krislägesavtalet, ny punkt

I enlighet med överenskommelse i Krislägesavtalet har avtalet tillförts en bestämmelse om vad som gäller för arbetstagare som vid krisläge anvisas att arbeta under förutsättningar som anges i Krislägesavtalet. Under den tid arbetstagaren utför arbete enligt detta avtal är det de i avtalet angivna villkoren som gäller.

Centrala protokollsanteckningar, bilaga 4

Centrala protokollsanteckningar bilaga 4 binder enbart centrala parter. Det innebär att detta är ett kollektivavtal mellan centrala parter som inte berör eller omfattar lokala parter. Det skiljer bilagan från *Centrala och lokala protokollsanteckningar bilaga 3* som binder både lokala och centrala parter.

Flertalet ändringar i bilaga 4 är av redaktionell karaktär och avser genomförda partsgemensamma arbeten, detta kommenteras endast i enstaka fall, då fokus är på nyheter och förändringar i bestämmelsernas innehåll.

Anteckningar till Löneavtal

Anteckningar till Löneavtal har tillförts en ny punkt samt har fått uppdatering av en punkt.

Punkt 2, Partsgemensamt arbete om karriärutveckling, ny punkt

En ny punkt har tillförts i avtalet om partsgemensamt arbete om karriärutveckling. Centrala parter delar uppfattningen om att fler utvecklingsvägar inom välfärden och lokala modeller för karriärutveckling och specialisering kan bidra till och stimulera verksamhetens utveckling. Centrala parter har därför enats om att gemensamt inventera lokala modeller för karriärutveckling och specialisering och att sprida dessa goda exempel.

Punkt 3, Partsgemensamt arbete om lönespridning, uppdatering av punkt

SKR/Sobona och förbunden inom OFR Allmän kommunal verksamhet har kommit överens om ett avtal utan angiven nivå. Utifrån detta och att lönen ska vara individuell och differentierad samt för att främja en ökad lönespridning inom och mellan yrkesgrupper, har parterna enats om att fortsätta det partsgemensamma arbetet om lönespridning från föregående avtalsperiod. Centrala parter vill därmed fortsätta att stödja utvecklingen genom ett partsgemensamt arbete som syftar till att stärka det lönepolitiska arbetet med lönestruktur och ändamålsenlig lönespridning. Centrala parter har för avsikt att anordna workshops där fokus ligger på inspiration och erfarenhetsutbyte i syfte att främja en ändamålsenlig lönespridning.

Arbetet planeras att fortsätta i slutet av 2020.

Övriga anteckningar

Övriga anteckningar har tillförts två nya punkter och fått tre punkter strukna. Som konsekvens har vissa punkter fått ny numrering.

Punkt 2, Skogs- och lantbrukstjänstemannaförbundet, har strukits

Skogs- och lantbrukstjänstemannaförbundet har som tidigare meddelats upphört som förbund. Som en följd därav utgår denna protokollsanteckning då arbetstagarorganisationen ej längre existerar som egen organisation.

Punkt 2, Antagande om centrala parter syn om arbetstidsförläggning, ny punkt

En ny punkt har tillförts om att parterna är överens om att intentionerna i bilaga 5 a Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande arbetstidsförläggning bör ligga till grund för arbetstidsförläggning på arbetsplatsnivå.

Punkt 4, Partsgemensamt arbete om distansarbete, ny punkt

Parterna är överens om att gemensamt utarbeta råd och stöd kopplat till distansarbete utifrån lokal och central protokollsanteckning om distansarbete samt annan relevant information.

Arbetet ska vara klart 2021-12-31.

Punkt 5, Friska arbetsplatser, ny punkt

Kommuner, regioner och kommunala företag har stora utmaningar med omfattande påverkan på verksamheten. Det gäller exempelvis kompetensförsörjning, pandemins effekter för medarbetarnas hälsa och arbete samt digitalisering av verksamheten. Parterna initierar en gemensam kunskapssatsning med fokus på friskfaktorer i syfte att skapa en långsiktigt hållbar och hälsosam arbetsmiljö.

Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning, bilaga 5

Centrala parter syn, bilaga 5, utgör inte kollektivavtal.

Inga förändringar har skett i bilaga 5, Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning.

Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande arbetstidsförläggning, bilaga 5 a

Centrala parter syn, bilaga 5 a, utgör inte kollektivavtal.

En ny bilaga har införts i HÖK OFR AKV som utgör centrala parter syn på förutsättningarna för en väl fungerande arbetstidsförläggning.

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 20, Bilaga 6 och 6 a

Bilagorna om LOK har uppdaterats med hänsyn till att parterna har enats om det nya avtalet HÖK 20 och rekommendation om att träffa ny LOK 20. I övrigt inga ändringar i vare sig innehåll eller hanteringen. Centrala parter är överens om att lokala parter ska teckna LOK 20 med åtminstone angivet innehåll.