

CIRKULÄR 18:29

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Johannes Isaksson, Marianne Albemark

Nyckelord: HÖK 16 - prolongerad, Kommunal,
Löneöversyn 2019

Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Sobona - Kommunala företagens
arbetsgivarorganisation
Arbetsgivarpolitik

Inför löneöversyn 2019 med Kommunal

Bakgrund

Den 12 april 2017 enades parterna om Huvudöverenskommelse, HÖK 16 – Prolongerad, för Kommunal. Avtalet omfattar perioden 2016-05-01–2020-04-30 och innehåller bl.a. löneökningar i nivå med märket samt särskilda utrymmen för undersköterskor 2017 och 2018 (se cirkulär 17:16).

Parterna i Huvudöverenskommelsen är Sveriges Kommuner och Landsting (SKL), Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation (f.d. Arbetsgivarförbundet Pacta) samt Svenska Kommunalarbetsförbundet (Kommunal). För Sobona avses de arbetsgivare som omfattas av HÖK 16 – prolongerad.

Löneöversyn 2019

Löneökningsutrymmet att fördela för Kommunals avtalsområde 2019 är 540 kronor. Utöver det finns ett extra utrymme om 0,3 % av lönesumman. Utrymmet som fastställs vid löneöversynstillfället utgörs dels av summan av krontalsbeloppet för varje medlem i Kommunal som är tillsvidareanställd med månadslön, dels 0,3 % beräknat på summan av löneutrymmet för varje medlem i Kommunal som är tillsvidareanställd med månadslön.

Utrymmet fördelas individuellt och differentierat i syfte att öka lönespridningen, i första hand till grupper med yrkesutbildning. Detta möjliggör en löneutveckling som premierar kompetens, specialistkunskap, yrkesutveckling, resultat och bidrag till verksamhetens mål sett över tid.

De centrala parterna är överens om att utrymmet fördelas individuellt och differentierat i enlighet med de grundläggande principerna i löneavtalets § 1 där det bland annat framhålls vikten av dialog förs mellan chef och medarbetare om mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön.

Det är arbetsgivaren som ansvarar för att löneavtalet följs men de centrala parterna vill framhålla vikten av att söka nå samsyn i hur utrymmet ska fördelas. Parternas avsikt med det extra utrymmet är att lokala parter ska få ett extra incitament att diskutera

vilka behov som finns av att förändra lönestrukturen och hur det kan göras. Vidare är de centrala parterna överens om att utrymmet för 2019 fördelas utifrån lokala förutsättningar och behov, i syfte att öka lönespridningen och då i första hand premiera yrkesutbildning.

Arbetsgivaren bör arbeta strategiskt med att åstadkomma en önskvärd lönestruktur. Lönerna ska sättas lokalt och individuellt. Bra prestationer ska belönas. På så sätt kan duktiga medarbetare spurras och bidra till att verksamheten utvecklas. I många fall behöver lönespridningen öka. Lönefrågan och lönesättningsmodeller kräver särskild uppmärksamhet när konkurrensen om arbetskraften är hård. Lönen är ett styrmedel som ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. En framgångsrik lönesättning förutsätter därför att verksamhetsmålen är diskuterade i organisationen och bland medarbetarna.

Lägsta löner

För 2019 och 2020 gäller att de nya lägsta lönerna gäller från 1 januari respektive år. Det innebär att medarbetare ska vara lönesatta med gällande lägsta lön före beräkning av löneutrymme av löneöversyn görs.

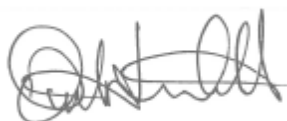
För 2019 gäller att den fasta kontanta lönen för arbetstagare som fyllt 19 år ska uppgå till lägst 19 100 kronor och för 2020 till lägst 19 550 kronor. För arbetstagare som under avtalsperioden fyller 19 år ska lönebeloppet enligt ovan gälla kalendermånaden efter det att arbetstagaren fyllt 19 år.

För arbetstagare som har yrkesförberedande gymnasieutbildning ska lönen för 2019 uppgå till lägst 21 300 kronor och för 2020 till lägst 21 750 kronor. Med yrkesförberedande utbildning avses sådan som är relevant för medarbetarens anställning/arbetsuppgifter. Det är inte nödvändigt att arbetsgivaren har uppställt särskilda formkrav för anställningen för att den högre lägsta lönen ska vara tillämplig.

Frågor

Frågor om innehållet kan ställas till SKL: Johannes Isaksson och Marianne Albemark

Sveriges Kommuner och Landsting
Avdelningen för arbetsgivarfrågor



Niclas Lindahl



Johannes Isaksson