

Redogörelsetext för nyheter och ändringar i Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. – HÖK 21

Inledning

Den 7 april 2021 enades parterna om Huvudöverenskommelse HÖK 21 för Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd. Denna redogörelse omfattar nyheter och ändringar i HÖK 21 inklusive samtliga protokollsanteckningar men exklusive Allmänna bestämmelse (AB 20). Ändringar i bilaga M redovisas i separat redogörelsetext.

Parterna i Huvudöverenskommelsen är Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation samt Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd. Avtalet omfattar perioden 2021-04-01 – 2024-03-31.

Övrigt om förhandlingarna

Avtalsförhandlingarna med Lärarnas Samverkansråd har pågått från december 2020 till 7 april då HÖK 21 tecknades. Det tidigare utlöpande avtalet HÖK 18 förlängdes från 31 mars till dess det nya avtalet tecknades.

Förhandlingarna omfattade HÖK och AB med tillhörande Bilaga M. Centrala parter har inom ramen för avtalsförhandlingarna ens om att anta AB 20 i lydelse 2020-11-01.

Parterna konstaterar att svensk skola fortsatt har en kompetensförsörjningsutmaning i ett demografiskt utmanande läge. Flera samverkande lösningar och initiativ samt samarbete mellan ansvariga huvudmän, avtalsbärande parter och staten krävs för att bidra till fortsatt utveckling. Samtliga nivåer behöver bidra till att skapa förutsättningar för balans mellan resurser och uppdrag.

Samverkan på både central och lokal nivå, i linje med Centralt avtal om samverkan och arbetsmiljö, blir avgörande för att gemensamt kunna arbeta med

skolans utmaningar. Därför är parterna överens om att det viktiga arbete som initierades under föregående avtalsperiod ska fortsätta.

Liksom HÖK 18 ställer även HÖK 21 krav på att alla arbetsgivare ska arbeta med den strategiska kompetensförsörjningen på såväl kort som lång sikt. Det är viktigt att sådant arbete sker i dialog med lokala fackliga företrädare. Arbetet ska utgå från ett helhetsperspektiv, mot bakgrund av HÖK 18-arbetet, och dialog om områdena arbetsmiljö, arbetsorganisation, arbetstider och lönebildning.

Lärarnas Samverkansråd har yrkat på tydligare ålägganden för lokala parter i form av lokala kollektivavtal på varje enskild skola som ett sätt att säkerställa detta arbete. Vidare har de yrkat på planer på kommun-, skol- och individnivå kring kompetensutvecklingens innehåll och kvalitet med krav på uppföljning av centrala parter. Vidare har krav ställts på att delar av arbetsmiljölagstiftningen och medbestämmandelagen även ska regleras i kollektivavtalet. Flera yrkanden har tagit sikte på arbetsgivarens rätt och möjlighet att organisera verksamheten och även att leda och fördela arbetet inom verksamheten.

Yrkandena har tillbakavisats med hänvisning till att arbetet med ovanstående områden behöver ske utifrån lokala behov och förutsättningar och att sådant som redan är reglerat i lag inte ska dubbelregleras. Det ligger redan i arbetsgivarens ansvar att arbeta med dessa områden.

Genom HÖK 21 har parterna enats om att arbetsgivaren ska ta fram en plan för det fortsatta arbetet innehållande insatser inom områdena arbetstid, arbetsmiljö, arbetsorganisation och lönebildning. Detta i syfte att trygga kompetensförsörjningen inom skolan på såväl kort som lång sikt.

HÖK 21 innebär vidare en tydligare partsavsikt kring möjligheten att teckna lokala arbetstidsavtal, enligt bilaga 6. Vissa regleringar i bilaga M gällande övertid och arbetstid tydliggörs, att förtroendearbetstiden ställs i relation till hela arbetstiden samt reglering gällande bemanning av lovskola.

Löneavtalet bygger fortsatt på individuell och differentierat lönesättning, inga definierade utrymmen för löneökningar anges i avtalet, fortsatt fokus är lokal lönebildning.

Centrala parter kommer gemensamt att stödja det lokala arbetet och är överens om att arbetet förutsätter en lång avtalsperiod.

Engångsbelopp

Ett engångsbelopp utbetalas vid ett utbetalningstillfälle i juni 2021, se bilaga 8. Engångsbeloppet löser ut det tidigare värdet i bilaga 6. Det är angeläget att förberedelserna för utbetalning av engångsbeloppet inleds skyndsamt.

Förhandlingsprotokoll

§ 1 Innehåll

Innehåller en uppräknning av överenskommelsen alla delar.

b) Allmänna bestämmelser – AB 20 i lydelse 2020-11-01, med tillhörande bilagor.

d) Engångsbelopp, bilaga 8.

§ 2 Partsgemensamt ansvarstagande för skolan

Bestämmelsen redogör för bakgrunden och parternas intentioner med det tecknade avtalet.

§ 3 Partsgemensamt reformvård och samråd

Bestämmelsen beskriver det överenskomna samråd där parterna har enats om ett fördjupat och gemensamt ansvarstagande för gemensamma utmaningar och områden.

Parterna har identifierat följande gemensamma intresseområden som angelägna för upptagande av en dialog med staten.

- Anordnande av och deltagande i verksamhetsintegrerad utbildning.
- Möjlighet till utbildning som del i anställningen inom ramen för en förlängd visstidsanställning.
- Nationell kartläggning och samordning av villkor och förutsättningar för verksamhetsförlagd utbildning.
- Formerna för deltagande i och genomförande av ett professionsprogram när ett sådant har presenterats.
- Hur statsbidrag för lärares kompetensutveckling kan utgöra en del i kvalitetsarbetet i syfte att stötta skolans kompetensförsörjning.
- Hur statsbidrag avseende lärarlöner kan utvecklas så de kan utgöra en integrerad del i lönebildningen.
- Konsekvenser av utredningen om 10-årig grundskola med särskilt fokus på förskoleklass och fritidshem.

Ny § 4 Pågående utredningar

Bestämmelsen beskriver centrala parter gemensamma intentioner för omhändertagande om pågående utredningar i relation till sektorns avtal och behov.

Tidigare §§ 4-9

Tidigare §§ 4-9 har följdändrad numrering, §§ 5-10.

Löneavtal, bilaga 1

§ 2 Löneöversyner

Bestämmelsen har i punkt 6 tillförts en anmärkning om att löneöversynsdatum för medlemmar i Sobona som tillämpat KFS branschavtal Utbildning är den 1 oktober, om inte annat överenskommit lokalt.

Centrala och lokala protokollsanteckningar, bilaga 3

Bilaga 3 innehåller avtalstext som binder såväl lokala som centrala parter. Numreringen har följdändrats i hela bilagan.

Anteckningar till löneavtalet

Ny punkt 2, Uppföljning och analys

Den nya punkten utgår från att Löneavtalet inte anger en nivå för garanterat utfall och de ökade förutsättningar som arbetsgivaren då ges att arbeta strategiskt med att åstadkomma en önskvärd lönestruktur.

Efter avslutad löneöversyn ska en uppföljning och analys göras av lönenivåer och lönestruktur för varje yrke. Med lönestruktur avses både önskade lönerelationer mellan grupper och lönespridningen mellan individer inom en grupp. Definitionen av varje yrke görs av lokala parter; det kan exempelvis vara förskollärare, grundskollärare, gymnasielärare och yrkeslärare.

Syftet med uppföljningen och analysen är att lokala parter ska kunna följa upp arbetsgivarens lönepolitiska ställningstaganden över tid. Arbetet bör bedrivas strategiskt och långsiktigt för att arbetsgivaren ska kunna fatta de beslut som är nödvändiga för att uppnå målet med lönepolitiken.

Resultatet av analysen ska diskuteras partsgemensamt och ställas i relation till arbetsgivarens lönepolitiska ställningstaganden.

I uppföljningen och analysen ska man särskilt beakta kompetens, särskilt ansvar, yrkesskicklighet och erfarenhet som bidrar till verksamhetens mål.

Yrkesskicklighet är ett nytt begrepp i avtalet. Det vill säga: Prestation i yrket i relation till verksamhetens mål och lokala lönekriterier ska vara i fokus vid lönesättningen och också sett till hela lönen. Det innebär att arbetsgivaren bör ha en strategi för hur man ser på prestation i relation till hela lönen. Avsikten är inte att följa löneutvecklingen på individnivå.

Resultatet utgör ett viktigt underlag till kommande års löneöversyn och den inledande överläggningen. Den nya punkten om *Uppföljning och analys* har ett nära samband med Löneavtalet § 2 punkt 1 *Inför löneöversyn*. Detta då arbetsgivarens syn på de övergripande lönestrukturfrågorna lyfts fram som en viktig del av överläggningen.

Slutligen konstateras att lönepolitiska ställningstaganden inför och under löneöversynen avgörs utifrån förutsättningarna hos respektive arbetsgivare.

Detta innebär t.ex. att arbetet med lönespridningen förutsätter att det inte finns för få medarbetare inom respektive grupp.

Anteckningar till AB

Ny punkt 1, Visstidsanställning

Gäller fr.o.m. 2021-10-01.

Bestämmelsen avser visstidsanställd arbetstagare som saknar föreskriven utbildning enligt skollagen men som under visstidsanställningen erhåller lärarlegitimation. Arbetstagaren får då tillgodoräkna sig anställningstiden som obehörig lärare till konvertering till tillsvidareanställning i det fall denne får en fortsatt visstidsanställning som legitimerad lärare.

Beräkningen av anställningstid för konvertering till tillsvidareanställning för visstidsanställd arbetstagare ändras. Vid visstidsanställning för hel höst- eller vårtermin ska en hel termin anses omfatta 6 månader.

Punkt 9 Föräldraledighet

Punkten har utgått.

Punkt 10 Civil och värnplikt

Punkten har utgått. Regleringen återfinns i § 30 AB 20 under rubriken Viss tjänstgöring inom totalförsvaret.

Övriga anteckningar

Punkt 1, Lokalt arbete för strategisk kompetensförsörjning

Det arbete som inleddes under föregående avtalsperiod, HÖK 18, kommer att fortsätta.

Centrala parter är överens om att det är av vikt att säkra kompetensförsörjningen av lärare ur ett helhetsperspektiv. Samtliga arbetsgivare bör fortsätta detta viktiga arbete både strategiskt och långsiktigt.

I punkten anges också att ett utvecklat arbete gällande arbetsorganisation och arbetstidsregleringar kan ske inom ramen för bilaga 6, Centrala parter syn på förutsättningar för en ändamålsenlig arbetsorganisation.

Tidigare punkt 2, Lönestruktur utgår

Ny punkt 2, Plan för lokalt arbete för strategisk kompetensförsörjning

Punkten är ny och innebär ett krav på arbetsgivaren att ta fram en plan. Planen ska innehålla insatser inom områdena arbetstid, arbetsmiljö, arbetsorganisation och lönebildning i syfte att trygga kompetensförsörjning inom skolan på såväl kort som lång sikt. Planen anpassas till respektive arbetsgivares förutsättningar och behov. I övrigt har parterna inte tagit ställning i frågan om planens detaljerade innehåll. Arbetsgivarens plan ska processas i samverkan med Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund eller, om samverkansavtal saknas, genom förhandling enligt medbestämmandelagen, senast 2022-03-31.

Det kan också finnas andra områden som utifrån lokala förutsättningar är lämpliga att komplettera med. Om arbetsgivaren redan har ett pågående arbete utgår framtagandet av planen från detta.

Det är viktigt att arbetet sker i dialog med lokala fackliga företrädare. Samsyn och samförstånd skapar delaktighet som underlättar arbetet med kompetensförsörjningen.

Avtalet ställer inga krav på former för arbetet. Lokala parter avgör själva hur det bedrivs.

Om samverkansavtal saknas hanteras frågan inom ramen för MBL. Beroende på hur planen utformas kan även andra arbetstagarorganisationer komma att beröras. Det formella kravet kopplat till planen finns dock endast i förhållande till Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund.

Arbetstagarorganisationerna kan endast begära tvisteförhandling om planen inte kommer till stånd inom föreskriven tid.

Punkt 3, Lärares kompetensutveckling

Punkten om Lärares kompetensutveckling har förtydligats. Arbetsgivaren har ansvar för att säkerställa fortlöpande kompetensutvecklingsinsatser så att kvalitén i verksamheten upprätthålls. Det innebär att kompetensutvecklingen behöver ha ett kvalitativt innehåll som utgår från verksamhetens behov. Det möjliggör också för arbetsgivaren att kunna ha en långsiktig planering för kompetensutvecklingen. För att öka möjligheten till dialog om kompetensutvecklingen inom skolverksamheten bör samverkan sker.

I detta sammanhang vill centrala parter även peka på de möjligheter som finns inom ramen för det nya Kompetens- och omställningsavtalet (KOM-KR). Om parterna inte enas om kompetensutvecklingsinsatserna fastställer arbetsgivaren insatsernas form och innehåll.

Punkt 4, Lärares arbetstid

I första stycket har ordet årsarbetstid tillförts för att förtydliga att arbetsuppgifterna kan fördelas på såväl den reglerade arbetstiden som på förtroendearbetstiden.

Andra stycket om att arbetstiden ska fördelas jämnt och omfatta minst tre perioder har strukits ur HÖK och ersatts med en ny bestämmelse i Bilaga M. Se redogörelsetext till Bilaga M.

Punkterna 6, 8, 9 och 10

De tidigare punkterna 6, 8, 9 och 10 hänvisar till äldre avtalsskrivningar och har nu samlats i den nya punkten 7.

Ny punkt 7

Punkten samlar de tidigare punkterna 6, 8, 9 och 10. Punkten anger att dessa bestämmelser äger fortsatt giltighet i enlighet med formuleringarna i HÖK 18, under förutsättning att dessa sedan tidigare tillämpas hos arbetsgivaren.

Punkterna 8-10 utgår

Punkt 11, Löneväxling

Punkten har ändrats med anledning av nya hänvisningar i KAP-KL och AKAP-KL.

Ny punkt 13, Krislägesavtal

Ny punkt tillförs som anger att arbetstagare som är anställd på HÖK är skyldig att, efter anvisning från arbetsgivaren, arbeta enligt villkoren i Krislägesavtalet då detta är aktiverat.

Centrala protokollsanteckningar, bilaga 4

För bilagan redogörs ej, den reglerar överenskommelser mellan centrala parter.

Förtroendeskapande arbete, underbilaga till Centrala protokollsanteckningar, bilaga 4, Övriga anteckningar, punkt 7, bilaga 4a

Inga förändringar i bilagan har skett.

Centrala parter syn på en väl fungerande individuell och differentierad lönesättning, bilaga 5

Inga förändringar i bilagan har skett.

Centrala parter syn på förutsättningar för en ändamålsenlig arbetsorganisation, bilaga 6

Bilagan har bytt namn från ”Verksamhet och måluppfyllelse” till Centrala parter syn på förutsättningar för en ändamålsenlig arbetsorganisation. Första stycket och andra stycket samt punkterna ett och två i bilaga 6 till HÖK 18 har fått en annan innebörd. Punkt 3 och punkt 4 har tillförts.

Bilagan syftar till att stödja det lokala arbetet med att uppnå en ändamålsenlig arbetsorganisation som kännetecknas av balans mellan uppdrag och förutsättningar. Parternas syn är att ett framgångsrikt lokalt arbete med detta som fokus kan skapa förutsättningar för både en ökad måluppfyllelse och en god arbetssituation. Detta skapar förutsättningar till att behålla och attrahera arbetstagare och bidrar därmed till kompetensförsörjningen på både kort och lång sikt.

I bilagan pekar centrala parter på viktiga beståndsdelar i det lokala arbetet och ger exempel på vad arbetet kan innehålla.

Bilagan riktar sig till alla skolformer och öppnar upp möjlighet till alternativa och kompletterande arbetstidsregleringar i alla skolformer och med syftet att uppnå en ändamålsenlig organisation som skapar förutsättningar för förbättrade resultat och ökad måluppfyllelse.

Ny Punkt 1

Under punkten presenteras en närmare beskrivning av vilka delar som kan ingå i den lokala dialogen i arbetet. Detta är tänkt som en grund för arbetet men kan anpassas efter lokala förutsättningar och behov som identifieras i den lokala processen.

Ny Punkt 2

Det är möjligt för lokala parter att teckna lokala kollektivavtal om alternativ arbetstidsreglering eller komplettering av bilaga M eller AB §13.

Förutsättningen för detta är att den berörda arbetsplatsen har genomfört ett arbete med utgångspunkt i punkt 1 och konstaterat att det finns ett behov av en alternativ arbetstidsreglering för att nå önskat resultat i verksamheten. Centrala parter uppmuntrar tecknande av lokalt kollektivavtal i syfte att uppnå en ändamålsenlig arbetsorganisation enligt punkt 1.

Punkt 3

Avvikelse från bilaga M kan exempelvis tecknas om en alternativ fördelning av relationen mellan reglerad arbetstid och förtroendearbetstid. Ett vanligt sådant upplägg är att avtala om att den reglerade årsarbetstiden ska vara 1552 timmar och resterande tid upp till 1767 timmar är förtroendearbetstid.

Ytterligare ett exempel som är möjligt att komma överens om är full förtroendearbetstid. Detta innebär att arbetstagaren fullt ut har förtroende att disponera hela arbetstiden inom ramen för det uppdrag och arbetsuppgifter som arbetstagaren har. I ett sådant upplägg finns inte längre någon fördelning mellan reglerad arbetstid och förtroendearbetstid utan all arbetstid ska hanteras i relation till hur den bäst används för att arbetstagarens uppdrag fullföljs på ett ändamålsenligt sätt med god kvalitet utifrån verksamhetens behov.

Möjligheten finns också att komma överens om att tillämpa semesteranställning istället för ferieanställning enligt bilaga M. För lärare gäller detta med tillägget att punkterna 5 och 15 i bilaga M fortsatt gäller.

Det är också möjligt att komma överens om ytterligare principer för dimensionering av uppdraget. Detta kan till exempel gälla en övergripande ram om tid för planering och uppföljning.

Punkt 4

Exempel på möjligheter som finns till lokala anpassningar med utgångspunkt i AB §13 ges. Detta gäller arbetstagare som är anställda på semestertjänst enligt AB.

Exempel på vad sådana avtal kan innehålla är viss förtroendearbetstid eller flexibel arbetstid. Avtal kan även tecknas om principer för dimensionering av uppdraget. Detta kan till exempel gälla en övergripande ram för tid för planering och uppföljning.

Det är viktigt att en dialog förs om förutsättningarna i arbetsorganisationen i relation till arbetstagarnas uppdrag för att säkerställa en god arbetsmiljö med fokus på kvalitet i undervisningen.

Det värde om 1500 kr per arbetstagare plus 500 kr till det så kallade utrymmet som tidigare reglerades i bilaga 6 har lösts av genom ett engångsbelopp. Se vidare i redogörelsetext för bilaga 8.

Sedan tidigare tecknade lokala kollektivavtal enligt bilaga 6, enligt HÖK 18 eller tidigare, äger fortsatt giltighet.

Engångsbelopp, bilaga 8, ny bilaga

Ett engångsbelopp om 2 000 kr utbetalas i juni 2021. Engångsbeloppet avlöser det värde som tidigare reglerades i bilaga 6 vid tecknande av lokalt kollektivavtal om avvikande arbetstidsförläggning från bilaga M.

Det centrala avtalet gäller endast för månadsavlönad (fast kontant lön) arbetstagare och engångsbeloppet omfattar således inte timavlönad arbetstagare. Engångsbeloppet har inte något med löneförändringar, lönerelaterade tillägg eller andra tillägg att göra.

Arbetstagare som omfattas av HÖK 21 erhåller engångsbeloppet. Detta gäller också oorganiserade arbetstagare som arbetar inom HÖK 21 avtalsområde. Som en konsekvens av detta gäller bestämmelsen även arbetstagare som är medlemmar i organisation som inte är kollektivavtalslutande part, t.ex. Unionen och SAC. Medlemmar i andra fackliga organisationer som tecknar kollektivavtal med SKR och Sobona omfattas inte av bestämmelsen eftersom de omfattas av det löneavtal som tecknats av den fackliga organisation de är medlemmar i.

Engångsbeloppet utges även för de arbetstagare som har lönesatts i 2021 års lönenivå, såvida arbetsgivaren inte har träffat överenskommelse med Lärarförbundet eller Lärarnas Riksförbund att dessa arbetstagare ska undantas från engångsbeloppet.

Arbetstagare som avslutat sin anställning senast 2021-03-31 omfattas inte av engångsbeloppet. För deltidsanställda och uppehållsanställda regleras summan proportionerligt i förhållande till sysselsättningsgrad och uppehållsfaktor. Beloppet är pensionsgrundande och inbegriper semesterlön och semesterersättning. Engångsbeloppet reduceras vid all annan frånvaro än vad som anges i AB § 28 samt § 29. Med föräldrapenning avses även tillfällig föräldrapenning. Reducering sker enligt AB §17 mom. 3. Det vill säga sjukfrånvaro och föräldraledighet räknas inte av från beloppet.