

Avsiktsförklaring gällande löneavtalet

Löneavtalet har sedan större förändringar gjordes i mitten av 1990-talet utvecklats till det avtal vi har idag. Löneavtalet möter såväl nya som gamla utmaningar på arbetsmarknaden. Det är därför naturligt att en partsgemensam översyn av avtalets innehåll och tillämpning görs.

Syfte

Centrala parter ska genomföra en översyn av det centrala löneavtalet samt dess tillämpning i syfte att ta fram ett gemensamt underlag inför kommande avtalsförhandlingar. Parterna är överens om att undersöka förutsättningarna för ett nytt eller uppdaterat löneavtal där centrala parter tar ett större ansvar för lönebildningen. Löneavtalet ska på ett tydligare sätt omhänderta kopplingen mellan lön å ena sidan och arbetsuppgifter, erfarenhet, utbildning och yrkesskicklighet å andra sidan. Vidare ska löneavtalet vara enkelt att förstå för både arbetsgivare och arbetstagare.

Beskrivning och övergripande innehåll

Processen består av två delar, en kartläggningsfas och en analysfas.

Kartläggningsfas

Kartläggningsfasen sträcker sig från den 1 april 2024 till den 15 juni 2024. Parterna ska kartlägga:

- Hur lönesättningen och löneprocessen är reglerad i det centrala kollektivavtalet.
- Hur andra parter reglerat lönevillkor i sina respektive kollektivavtal.

Analysfas

Analysfasen sträcker sig från den 16 juni 2024 till den 30 november 2024. I analysfasen ska parterna särskilt beakta följande:

- Hur kopplingen mellan lön å ena sidan, och arbetsuppgifter, erfarenhet, utbildning och yrkesskicklighet å andra sidan, kan tydliggöras för de anställda.

- Hur lönesättning sker för anställda som utbildar sig, får nya arbetsuppgifter eller på annat sätt får en mer kvalificerad roll hos arbetsgivaren samt när justering av lön ska ske.
- Hur lönesättning för nyanställda görs. I detta ingår att se över hur det går att förtydliga att när arbetsmarknads-/BEA-anställning övergår till anställning på HÖK/AB den nya lönen ska sättas utifrån lönestrukturen för arbetsplatsen, med beaktande av tidigare erfarenheter, utbildning m.m. utan att det påverkar löneutrymmet för redan befintligt anställda.
- Hur den fackliga delaktigheten i löneprocessen kan stärkas.
- Hur en prestationsbaserad lönedel som fördelas individuellt och differentierat kan utformas. Härvid ingår att undersöka hur en skriftlig dokumentation av lönesamtalet kan införas i avtalet för att tydliggöra hur den anställdes prestation har bedömts utifrån lönekriterierna.
- För att lön ska kunna utges i så nära anslutning till löneöversynsdatum som möjligt behöver den lokala löneöversynsprocessen säkerställa att så kan ske. Parterna ska därför undersöka vad som krävs för att utge ny lön i så nära anslutning till löneöversynsdatum som möjligt. En målsättning är att löneutbetalningarna ska ske senast inom två månader efter löneöversynsdatumet.

Med utgångspunkt i kartläggningsfasens arbete, analysera vad ett nytt eller uppdaterat löneavtal behöver innehålla. Arbetet presenteras i en slutrapport. Slutrapporten utgör underlag för vardera parts ställningstagande för framtida förhandlingar eller omhändertagande på annat sätt.

Parterna enas om att ställa gemensamma resurser och kompetenser till förfogande för de arbetsinsatser som krävs i översynens olika delar.

I det fall parterna inte blir överens om ett nytt löneavtal ska förhandlingar upptas mellan parterna avseende införandet av skriftlig dokumentation av lönesamtalet för att den anställda ska förstå sin nya lön.

För **Sveriges Kommuner och Regioner**

.....

För **Sobona - Kommunala Företagens Arbetsgivarorganisation**

.....

För **Svenska Kommunalarbetsförbundet**

.....