

Avsiktsförklaring gällande löneavtalet

Bakgrund

Dagens löneavtal med lokal lönebildning ger arbetsgivaren ett stort utrymme att sätta lön utifrån den egna verksamhetens behov och förutsättningar. Med det följer också ett stort ansvar. En förutsättning för att lokal lönebildning ska fungera i praktiken är att löneavtalets intentioner förverkligas hos varje arbetsgivare, att lönesättningen är begriplig, att löneprocessen fungerar och ger utrymme för dialog mellan såväl chef och medarbetare som mellan lokala parter. Mycket av det som kännetecknar en väl fungerande lokal lönebildning beskrivs av centrala parter i *Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning*.

Löneavtalen har sedan större förändringar gjordes i mitten av 1990-talet utvecklats till de avtal vi har idag. Innehåll och upplägg är till stora delar lika, men kan skilja något mellan de olika huvudöverenskommelserna. Löneavtalen möter såväl nya som gamla utmaningar på arbetsmarknaden. Det är därför naturligt att en partsgemensam översyn av avtalens innehåll och tillämpning görs.

Lokal lönebildning innebär att arbetsgivarens ansvar och inflytande över lönenivåer och löneökningar för såväl kollektiv som individer är stort relativt de fackliga organisationerna. Individuell och differentierad lönesättning uppfattas ibland som i huvudsak prestationsbaserad. Andra faktorer är också viktiga delar i en individuell lönesättning. Vilka dessa bör vara och hur de bör hanteras är viktiga inslag i en fungerande lönesättning.

Parternas avsikt är att göra en översyn och utvärdering av hur löneavtalen fungerar i praktiken. Översynen ska identifiera faktorer som kan öka förtroendet för löneavtalen, stärka den lokala lönebildningen och löneprocessen och öka förståelsen för den individuella lönesättningen. Huruvida faktorerna kan komma att peka på behov av ökat stöd från centrala parter, förändringar i avtalen eller något annat avgränsas inte i denna avsiktsförklaring.

Den partsgemensamma avsikten är att bedriva översynen av löneavtalet i två etapper under en tvåårsperiod, med möjlighet till förlängning. Den första etappen avser perioden fram till och med den 30 november 2024. Efter överenskommelse vidtar den andra etappen och pågår fram till och med den 31 december 2026.

Syfte

Syftet med avsiktsförklaringen är att säkerställa att det partsgemensamma arbetet förs med målsättningen att arbeta fram underlag för vardera parts ställningstagande för framtida förhandlingar eller omhändertagande på annat sätt.

Syftet med översynen är att stärka legitimiteten för den lokala lönebildningen, lönebildningsprocessen, den individuella lönesättningen samt löneavtalen.

Översynen av löneavtalen utgår därför naturligen från den befintliga lönebildningsmodellen där lokal lönebildning och individuell och differentierad lönesättning är bärande delar. Löneavtal med gemensamma grunder med alla parter, med en gemensam beskrivning av löneprocessen, ökar förutsättningarna för tydlighet och genomförbarhet, samt för förbättrad förståelse för lönebildningen/löneprocessen.

Synen på lösningar kan skilja sig åt, så exakt hur förhandlingar förs och vad resultatet blir kan skilja sig åt utifrån olika förbundsområdets utmaningar.

Målsättning

Parternas målsättning är att skapa tydlighet i den lokala löneprocessen, i dialogen mellan lokala parter och i dialogen mellan chef och medarbetare, samt att säkra att löneavtalens intentioner efterlevs.

Arbetets bedrivande

Beroende på att parterna under den överenskomna tiden för avsiktsförklaringen kommer att behöva hantera nya avtalsförhandlingar kommer arbetet att bedrivas i etapper.

Möjlighet finns att under arbetet bryta ut olika frågor för en djupare diskussion. Resultatet av sådana diskussioner ska återföras till de gemensamma diskussionerna.

För att underlätta och bredda underlaget för arbetet ska parterna dra lärdom av och inkludera tidigare erfarenheter, partsensidiga och partsgemensamma utvärderingar och andra löneavtal på arbetsmarknaden.

Avsikten är att bedriva arbetet med en helhetssyn på löneavtalen. För att underlätta genomförandet av översynen har dock parterna identifierat ett antal delområden som troligen kan utvärderas och analyseras var för sig. Då löneavtalet utgör en helhet måste eventuella slutsatser och förslag på åtgärder avseende olika delområden ses i ljuset av detta.

Arbetet kan presenteras i en eller flera partsgemensamma del- och slutrapporter, eller på annat lämpligt sätt som parterna enas om under arbetet.

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

Delområden för parternas utvärdering, analys och slutsatser

- Löneavtalet lägger ett stort ansvar på chefer på alla nivåer. Chefernas förmåga att kommunicera såväl verksamhetsmål, krav och uppnådda resultat med medarbetarna har avgörande betydelse för hur framgångsrikt arbetet med individuell lönesättning blir. I löneavtalet framhålls chefernas stora betydelse för att sätta mål nås och att uppföljning av resultat sker. Parterna ska därför belysa chefsrollen och chefens förutsättningar att sätta och motivera lön.
- En tydlig och tydligt beskriven lokal arbetsgivarpolitik är av avgörande betydelse för förtroendet för arbetsgivarens planerade åtgärder, samt för tilltron till att dessa får genomslag i de förslag till ny lön som arbetsgivaren senare ska lämna. Överläggningen är en central del av löneavtalet. Det är angeläget att lokala parter finner samarbetsformer för ett aktivt arbete med lönepolitiska frågor. När arbetsgivare gör arbetstagarorganisationerna delaktiga i diskussioner om analys och bedömningar, ökar också möjligheten att nå samförstånd om vad som ska åstadkommas i löneöversynen. Parterna ska därför se på dialogen mellan de lokala parterna och arbetstagarorganisationernas möjligheter till inflytande i löneprocessen.
- Lönen är ett styrmedel som ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Det är därför viktigt att lönen sätts individuellt och differentierat för att också avspegla hur väl uppsatta mål nåts. En framgångsrik lönesättning förutsätter därför att verksamhetsmålen är kommunicerade och förankrade i organisationen och bland medarbetarna. En tydligt kommunicerad lönepolitik ökar förutsättningarna för att nå det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat. Ett samband som har stor betydelse för såväl arbetsgivare som arbetstagare. Lönesättningen förutsätts därför göras på ett konsekvent sätt och grundas i lönesättningsprinciper som är väl kända av de anställda i förhand. Sambandet mellan lön, löneutveckling och utveckling av arbetsuppgifter och arbetsprestationer ska vara tydligt. Parterna ska därför uppmärksamma transparensen i lönesättningen, och hur den individuella lönenas olika beståndsdelar; arbetsuppgifter, erfarenhet, utbildning och yrkesskicklighet; beaktas i lönesättningen.
- Löneavtalet beskriver mer eller mindre utförligt olika modeller för genomförande av löneöversynen. Parterna ska undersöka behovet av att

förtydliga de olika löneöversynsmodellerna i syfte att nå transparens och tydlighet i processen.

- Lönen är ett viktigt medel för att rekrytera och behålla den kompetens och de medarbetare verksamheten har behov av. En genomförd kartläggning och analys av löner och löneökningsbehov, bland annat kopplat till lönebildning i omvärlden och kompetensförsörjningsbehoven, samt slutsatser till följd av det arbetet är exempel på underlag som påverkar arbetsgivarens ställningstaganden. Lönespridning och lönerelationer, skillnaden i lön mellan individer samt mellan och inom olika grupper, skapar en lönestruktur. Parterna ska därför se på det lokala arbetet med lönestruktur/lönespridning och hur karriärvägar och yrkesutveckling kopplar till möjligheterna till löneutveckling.
- Löneavtalet anger att resultatet av löneöversynen gäller från och med den 1 april. För att ny lön ska utges i så nära anslutning till löneöversynsdatum som möjligt behöver den lokala löneöversynsprocessen bygga på en realistisk tidplan och omhänderta olika steg i processen, såsom avstämningar med arbetstagarorganisationerna, samt utgå från givna lokala förutsättningar. Av olika anledningar hålls inte alltid denna tidplan. Parterna ska därför undersöka vad som krävs för att utge ny lön i så nära anslutning till löneöversynsdatum som möjligt.
- I löneavtalets inledande paragraf beskrivs vilka grunder som ska gälla för lönebildningen och lönesättningen. Dessa grunder gäller alla som omfattas av löneavtalet, oavsett arbetsgivare, verksamhet, anställningsform eller facklig tillhörighet. Detta innebär att tidsbegränsat anställda omfattas av grunderna. Parterna ska undersöka hur tidsbegränsat anställda hanteras i relation till bestämmelsen.
- Parterna ska inom ramen för översynen också undersöka hanteringen av lönesättningen för nyanställda.

Etapp 1 och 2

Parterna är överens om att genomföra arbetet i två etapper under en tvåårsperiod, med möjlighet till förlängning.

Etapp 1:

- Parterna ska kartlägga den praktiska tillämpningen av löneprocessen för att se hur en realistisk tidplan på lokal nivå behöver se ut för att säkra att ny lön kan utbetalas i nära anslutning till den 1 april. Av kartläggningen ska parterna kunna göra analyser av nuläget och dra slutsatser inför kommande avtalsrörelse.

- Parterna ska belysa hur skrivningar om ”äldre medarbetare” i *Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning* samt i löneavtalet kan avlösas med ”erfarna medarbetare”. I samband med detta kan även andra begrepp väsentliga för lönesättningen behöva belysas.
- Parterna ska undersöka hanteringen av lönesättningen för nyanställda.
- En plan ska tas fram för hanteringen av övriga identifierade delområden med olika aktiviteter.
- Etapp 1 ska vara genomförd senast den 30 november 2024.

Etapp 2:

- Arbetet i Etapp 2 påbörjas efter överenskommelse, dock senast 2025-06-10.
- Tydlighet och användarvänlighet – översyn av CPS* och Löneavtalet:
Parterna ska göra en översyn av innehåll och språkbruk i CPS och löneavtal med syfte att ensa innehållet, samt undersöka möjligheten att flytta vissa texter till andra delar av avtalet för att skapa en bättre tydlighet och användarvänlighet. Parterna ska också tydliggöra hanteringen av eventuell oenighet mellan lokala parter.
- Löneöversynens genomförandemodeller och den lokala processen:
Parterna ska förtydliga dialogmodellen respektive förhandling och undersöka om lokal förhandlingsordning kan upphöra. I arbetet ingår också att förtydliga vissa rubriker och innehåll i löneavtalet vad gäller löneöversynens genomförande i respektive modell. Förtydliganden av innehåll ska t.ex. göras vad gäller delar som rör överläggning, samtal och avstämning eller avslut av förhandling. Arbetet hänger ihop med punkten b) och behöver därför löpa parallellt med denna.
- Lönetransparensdirektivet:
Parterna ska genomföra en översyn av de skrivningar och regleringar i HÖK bilaga 1, 3 och 4 samt CPS som kan bedömas beröras av lönetransparensdirektivet, t.ex. skrivningar som rör kartläggning och analys. Tidplan för arbetet är främst beroende av när regeringens proposition om genomförande av lönetransparensdirektivet (SOU 2024:40) kommer och när lagstiftningen träder i kraft (7 juni 2026).
- Etapp 2 ska avslutas i sin helhet senast den 31 december 2026.
Ikraftträdande av förändringar som följd av arbetet i b-d sker den 1 april 2027, i samband med HÖK 27.

* CPS: Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning

För **Sveriges Kommuner och Regioner**

.....

För **Sobona - Kommunala Företagens Arbetsgivarorganisation**

.....

För **OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet**
jänte i förbundsområdet ingående organisationer

.....

Vision

.....

Akademikerförbundet SSR

För **OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård**
jänte i förbundsområdet ingående organisationer

.....

För **AkademikerAlliansen**
och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer

.....

För **OFRs förbundsområde Lärare**
jänte i förbundsområdet ingående organisationer

.....