



Frågor & svar – löneöversyn i kommun och region

Här nedan har vi samlat de vanligaste frågorna och svaren om löneöversyn i kommunal och regional sektor. Tveka inte att höra av dig till rådgivningen om du har fler frågor.

Vad ska vi förbereda?

Arbetsgivaren ska ha en genomtänkt och långsiktig arbetsgivar- och lönepolitik kopplat till kompetensförsörjning. Efterfråga en beskrivning.

- Det ska finnas underlag i form av statistik och analys som beskriver de utmaningar som finns. Resultat av lönekartläggning ska presenteras.
 - Efterfråga underlag och tidplan för hela löneöversynsprocessen.
 - En dialog om yrkandena behöver ske innan lönedialogen chef och medarbetare sätter i gång.
 - Tänk långsiktigt och strategiskt, snegla inte på andra fackliga organisationer som har siffror eller procentsatser. Inte lätt, men försök stå upp för det löneavtal vi har.
-

Vad är utmärkande för vårt löneavtal?

HÖK T är ett tillsvidareavtal (vilket innebär att det löper på om ingen av parterna säger upp avtalet). För att avtalet i den här formen ska fungera krävs det tillit och förtroende mellan arbetsgivare och fackliga parter. Syftet är att åstadkomma en god långsiktig löneutveckling. Det som inte är möjligt att göra under en löneöversyn kan kanske åstadkommas under tre års tid.

Lönen sätts i dialog mellan chef och medarbetare och ska bygga på lönekriterier utifrån verksamhetsmålen som varje profession ska känna igen, chefen ska vara insatt i medarbetarnas arbete och ha kunskap och mandat att sätta lön utifrån resultat och bidrag till verksamhetsnyttan. Det är inte ett löneavtal med tariffliknande lönesättning. Vi har central partsställning tillsammans i Akademikeralliansen men lokalt har vi egen partsställning, varje förbund för sig.



Arbetsgivaren frågar om vi kan skjuta på tidplanen för löneöversynen då "Märket" inte sätts förrän 31 mars 2025 och övriga fackliga organisationer har avtal som innehåller siffror eller procentsatser.

Vad säger förbundet centralt?

Vi ska vårda vårt avtal, det vill säga att revisionstidpunkt är 1 april. Det kan i år få konsekvenser att hålla på den tidpunkten då löneutrymmet för andra förbund följer märket. Om tidplanen ska förskjutas så bör det inte få *stor påverkan* på våra medlemmar, möjligen innebära förskjutning med någon månad. Vi ska också argumentera att vi ska få något av arbetsgivaren för att vi ändrar tidplanen.

Hur ska vi tänka?

I samband med löneöversyn behöver ni ha lokal kännedom/insikt om vilken förändring som ni vill åstadkomma för de medlemmar som arbetar i organisationen. Genom underlag som lönestatistik, medlemsstatistik och kompetensutmaningar.

Det är också möjligt att lyfta behovet av att tillsammans arbeta i en partsgemensam arbetsgrupp för att åstadkomma förändring när det gäller till exempel PTP-tjänster eller specialisttjänster på lång sikt.

Vad ska vi tänka på inför kommande lokal löneöversyn?

Att se till att ni har en dialog med arbetsgivaren om hur ni ska tillämpa vårt löneavtal. Betona det som är utmärkande för vårt avtal och ställ frågor hur arbetsgivaren ser på central och lokal tillämpning.

Vi har partsställning tillsammans med 15 andra förbund centralt men egen partsställning på lokal nivå. Vi ska enligt vårt avtal ha en dialog med arbetsgivaren men vi kan inte kräva att vi ska få ha den ensam.

Vi har möjlighet att välja traditionell förhandling om förtroendet är lågt för hur arbetsgivaren hanterar löneöversynen enligt vårt avtal och att dialogen inte fungerar.



Förhandlar vi tillsammans med andra förbund i den lokala löneöversynen?

Vi har egen partsställning lokalt, det betyder att arbetsgivaren ska hantera psykologförbundets separat. Det behöver inte innebära att arbetsgivaren träffar oss separat.

Då löneavtalet är ett tillsvidareavtal syftar avstämningen till att arbetsgivaren har en dialog med psykologföreningen om hur löneöversynsprocessen har fungerat. Det handlar om dialogen mellan chef och medarbetare, kopplingen till resultat och lön.

Vad kan vi förhandla om förutom löneutfallet?

Om ni lokalt har frågor som är viktiga att driva på en strategisk nivå som till exempel ökning av antal PTP-psykologer eller införandet av specialistbefattningar, då kan ni formulera dessa i yrkanden inför överläggningen som startar löneöversynen.

I samband med avstämningen och löneutfall så kan ni lägga fram er syn på hur arbetsgivaren har hanterat löneöversynen och att ni vill få till stånd ett partsgemensamt arbete kring någon viktig fråga till exempel relevanta lönekriterier, karriärstegar etcetera.

Hur har löneutfallet inom vårt avtal varit över tid hittills?

Centralt i Akademikeralliansen så visar löneutfallet att vi över tid fått en bättre löneutveckling i jämförelse med andra avtal. Lokalt kan det variera, därför är det viktigt att följa löneutfallet över tid för vår medlemsgrupp.

Välkommen att kontakta rådgivningen om du har fler frågor.