

Tillsvidareavtal utan angiven löneökningnivå ställer krav

Det är glädjande att SKL och Arbetsgivarverket tydliggör att man fullt ut står bakom en verksamhetsanpassad lönebildning på lokal nivå och att man starkt förespråkar lönesättning genom lönesättande samtal. Våra medlemmar vinner på avtal utan centralt angivna siffror och där lönen sätts i dialog mellan chef och medarbetare. Då ökar nämligen individens möjlighet att själv påverka sin lön. När det syns i lönekuvertet att medarbetare bidragit till verksamhetens resultat ökar incitamenten till en fortsatt utveckling.

Tillsvidareavtal utan angiven löneökningnivå är en framgångsrik modell som gynnar våra medlemmar. Vi har haft avtal utan angiven löneökningnivå sedan början av 2000-talet och våra avtal gäller tillsvidare på kommunal respektive statlig sektor sedan 2001 respektive 2010. Det skapar förutsättningar för ett långsiktigt lönepolitiskt arbete.

Men det finns utmaningar vid tillämpningen av löneavtal utan angiven löneökningnivå. En är att få lönemodellen att fungera riktigt bra lokalt, inom varje kommun, landsting och myndighet. I år har vi tyvärr sett många exempel på att arbetsgivare på lokal nivå inleder lönerevisionen med siffror och procentsatser istället för att prata om verksamhetens mål och resultat, kompetensförsörjning på kort och lång sikt och medarbetares kompetens och resultat kopplat till löneutveckling. Vi håller med om att offentlig sektor har ett ansvar att inte störa den konkurrensutsatta sektorns löneledande roll. Men lönebildningen måste grundas på lokala förutsättningar och då är det naturligt att löneökningarna varierar mellan olika arbetsplatser, kommuner, landsting eller myndigheter. Utifrån lokala förutsättningar kan de ibland bli högre och ibland bli lägre än industrinormen. Lika naturligt är att det varierar mellan olika år.

Det krävs stora insatser från arbetsgivaren att ta tillvara avtalets möjligheter att arbeta långsiktigt med lönebildningsfrågorna. Det krävs bland annat insatser för att utbilda de ansvariga på lokal nivå i vad verksamhetsanpassad lönebildning faktiskt innebär. Till exempel måste cheferna ha en reell möjlighet att påverka medarbetarnas lön och löneutveckling utifrån de förutsättningar som råder lokalt. Inom AkademikerAlliansen och Saco-S ser vi fram emot ett fortsatt utvecklingsarbete tillsammans med SKL och Arbetsgivarverket för att förverkliga vår gemensamma ambition.

Lena Emanuelsson
Ordförande Saco-S

Eva Lindqvist
Ordförande AkademikerAlliansens
förhandlingsdelegation