

Kommunal.

Yrkanden från Kommunal 2024 löneöversyn.

Samtliga yrkanden nedanstående handlar om processen för lönesättning och lägstralöner, övriga yrkanden kommer Kommunal överlämna när centrala parter fastställt utrymmet.

1. Kommunal yrkar på att Kommunals fackliga arbetsplatsombud ges möjlighet att medverka i lönerrevisionen med sin respektive chef, att de kan delta i den obligatoriska utbildningen och att de ges tid för att förbereda medlemmarna på arbetsplatsen inför löneöversyn.

Svar AG: Arbetsgivaren instämmer, precis som tidigare år, i yrkandet. Arbetsplatsombudens medverkan i arbetet med löneöversynen är en viktig del för att öka genomslaget av medarbetarpolicyns förhållningssätt och HME, Hållbart medarbetarengagemang på varje arbetsplats.

2. Eftersom medlemmar i Kommunal med sin arbetsinsats är en stor bidragande faktor till Nacka kommuns kvalitativa resultat, och medborgarnas nöjdhetsgrad. Kommunal yrkar på att kommunen tillför löneutrymmet en summa motsvarande 1015 kr per medlem så totalt 2000kr.

Svar AG: Yrkandet avvisas då arbetsgivaren inte gör avvikelser från den överenskommelse som Kommunal och SKR på central nivå har kommit överens om genom HÖK 24.

3. Kommunal yrkar på att medlemmarna anställda som måltidsbiträden/skolmåltidsbiträden/restaurangbiträden/ekonomibiträden eller likvärdig titel inom kök tillförs ett extra utrymme om 500 kr per medlem att fördela individuellt inom yrkeskategorin i syfte av att göra en värdeförändring för dessa medlemsgrupper.

Svar AG: Yrkandet avvisas då arbetsgivaren inte gör avvikelser från den överenskommelse som Kommunal och SKR på central nivå har kommit överens om genom HÖK 24.

4. I löneavtalet står det att för att uppnå en väl fungerande individuell lönesättning ska samtal förs med arbetstagaren om uppställda mål, resultat och med koppling till lön. Det är mer än ofta som chefer medger att de inte fört dessa samtal med Kommunals medlemmar. Lika så uppger medlemmar att de inget samtal haft med sin chef anser kommunal att det bör finnas en vilja från arbetsgivaren att komma till rätta med det problemet. Kommunal önskar att arbetsgivaren berättar hur de tänker säkerställa att ansvariga chefer gör det som de ålagts enligt löneavtal och samverkansavtal.

Svar AG: I de löneseminarier vi genomfört har chefer uppmärksammats på vikten av mål- och utvecklingssamtal/medarbetarsamtal för att stärka processen med återkoppling för samsyn på det som medarbetare bör göra mer av, göra mindre av och i förekommande fall sluta med för att uppnå en bra löneutveckling.

Arbetsgivaren framhåller även skrivningen i medarbetarpolicyn om att vi ”kontinuerligt följer upp uppdrag och mål”, och att hela det förhållningssättet som definierats som ”Vi agerar professionellt i alla led och gör skillnad” är lönegrundande. Detta har tydliggjorts i överläggningsnoteringarna.

5. Att arbetsgivaren försöker hålla sin lönesättning till nya slutlöner till hundratal eller jämna femtiotal.

Kommunal.

Svar AG: Arbetsgivaren strävar efter att den nya lönen ska avrundas till jämnt 10-tal.

6. Att vi ser över visstidsanställdas löner vid revisionstillfället med respektive chef.

Svar AG: Arbetsgivarens generella utgångspunkt är att lönen för visstidsanställda är fastställd för den period som avtalats enligt anställningsavtalet men arbetsgivaren tillstyrker att frågan ställs till chef.

7. Utifrån skrivning i löneavtalet om "Samtal om arbetsuppgifter och lön efter utbildning. För arbetstagare som slutfört utbildning som efterfrågas av arbetsgivaren, ska samtal föras mellan medarbetare och chef. Detta om hur arbetsuppgifter och lön kan påverkas med hänsyn till arbetstagarens nya kompetens." önskar Kommunal höra arbetsgivarens arbetssätt för att uppnå intentionerna i avtalet.

Svar AG: I HÖK 24 Centrala och lokala protokollsanteckningar – Anteckningar till löneavtalet framgår gällande samtal om arbetsuppgifter och lön efter utbildning: "För arbetstagare som slutfört utbildning som efterfrågas av arbetsgivaren, ska samtal föras mellan medarbetare och chef. Detta om hur arbetsuppgifter och lön kan påverkas med hänsyn till arbetstagarens nya kompetens".

Anmärkning

Detta avser yrkesutbildning eller specialistutbildning inom yrket som efterfrågas av arbetsgivaren.

Arbetsgivaren kommer att uppmärksamma chefer på att de ska initiera samtal med medarbetare som genomfört utbildning som efterfrågas av arbetsgivaren och ha dialog om hur arbetsuppgifter och lön kan påverkas på kort och lång sikt med hänsyn till medarbetarens nya kunskap. Chefer bedömer lön för varje medarbetare utifrån en helhetsbedömning av de lönegrundande kriterierna i medarbetarpolicyn.

8. Kommunala vill att parterna enas om högre lägstalöner än löneavtalet för Kommunals yrkesområden. Att lägstalöner höjs från 1 januari 2024 till 24 950 kr för arbetstagare som har yrkesförberedande utbildning samt 22 500 kr för arbetstagare som fyllt 19 år, samt att de är justerade när löneunderlaget lämnas, samt inte avräknats löneutrymnet.

Svar AG: Yrkandet avvisas då arbetsgivaren inte gör avvikelser från den överenskommelse som Kommunal och SKR har kommit överens om genom HÖK 24. Mot denna bakgrund kommer lägstalöner att höjas enligt avtal dvs. från och med den 1 januari 2025.

9. Medlem med svag eller ingen löneutveckling pga. att uppnådda mål inte nås eller annan bristande arbetsinsats ska arbetsgivaren upprätta en handlingsplan i avsikt att lägga grund för en bättre löneutveckling för medlemmen. Där Kommunal i löneunderlaget ser ett nytt förslag till ny lön som understiger 450 kr/mån och löneläget ligger under medellönen på arbetsplatsen tillfråga medlemmen och chef om och när en handlingsplan upprättats och hur den följs upp.

Svar AG: Enligt HÖK 24 framgår att en individgaranti om 450 kr ska ges till alla medarbetare – oavsett prestation, vilket betyder att ingen medlem kommer att få ett påslag som understiger 450kr, handlingsplan är då inte aktuellt.

Arbetsgivaren framhåller att chefer bedömer lön för varje medarbetare utifrån en helhetsbedömning av de lönegrundande kriterierna i medarbetarpolicyn. Vid förslag till ny lön är det hela lönen som är i fokus, inte lönepåslaget. Det är inte motiverat utifrån HÖK 24 och

Kommunal.

medarbetarpolicyn att alltid upprätta handlingsplaner för medarbetare som får lönepåslag under ett visst belopp. Handlingsplan ska tas fram om låg eller ingen löneutveckling är kopplat till låg eller bristande prestation.

Arbetsgivaren har en samsyn med Kommunal kring vikten av handlingsplaner i avsikt att lägga grunden för en bättre löneutveckling för medarbetare med svag eller ingen löneutveckling pga. att uppnådda mål inte nås eller annan bristande arbetsinsats.

Arbetsgivaren framhåller följande skrivning i de kommungemensamma överläggningsnoteringarna: ”Lönesättningen är ett styrinstrument för att uppmuntra varje medarbetare att bidra till kontinuerlig verksamhetsförbättring och för att leva upp till medarbetarpolicyns förhållningssätt. Nacka kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare med kompetenta, motiverade, stolta och friska medarbetare.” Arbetsgivaren hänvisar till överläggningsnoteringarna som formulerats utifrån skrivningarna i medarbetarpolicyn, kommunstyrelsens fokus för personalprocessen och HÖK 24:

- För medarbetare med svag eller utebliven löneökning ska det vara något som framgått och motiverats i dialog mellan medarbetare och chef.
- För att åstadkomma positiv förändring är det naturligt att utifrån en handlingsplan göra återkommande uppföljningar i syfte att medarbetaren ska nå en bättre måluppfyllelse.
- Avsikten med handlingsplanen är att lägga grunden för en bättre löneutveckling eller finna alternativa vägar för medarbetarens fortsatta arbetliv.
- Såväl chef som medarbetare har ansvar för att handlingsplan och uppföljning kommer till stånd.”

10. Sjukskrivna ska erbjudas och ha en rehabiliteringsplan för återgång i arbetet, Kommunal menar att medlemmens egna bidrag till rehab och tidigare arbetsinsatser ska kunna användas som underlag för en individuell bedömning av medlemmens lön.

Svar AG: Arbetsgivaren hänvisar till överläggningsnoteringarna: ”Det är naturligt att uppmärksamma medarbetare som är frånvarande på grund av sjukledighet.” Arbetsgivaren framhåller att en rehabiliteringsplan inte ska ges som ett erbjudande då det finns en skyldighet för arbetsgivaren att upprätta en rehabiliteringsplan som ett led i en medarbetares rehabilitering. Det åligger varje chef att upprätta rehabiliteringsplaner och varje medarbetare att delta i sin rehabilitering. I arbetet för ”Friska medarbetare och kvalitetssäkrad rehabiliteringsprocess” kommer arbetsgivaren att följa upp att rehabiliteringsplaner är upprättade och att aktiva insatser drivs utifrån planen.

11. Att arbetsgivaren presenterar sin strategiska lönestruktur för Kommunal.

Svar AG: Arbetsgivaren tillmötesgår yrkandet. Arbetsgivaren kommer att presentera kommunens strategiska lönestruktur för Kommunal vid den samverkan som kommer att genomföras i samband med lönekartläggningen.

12. Att varje lönesättandechef före eller vid förhandlingstillfället presenterar arbetsplatsens lönestruktur för Kommunal.

Svar AG: Arbetsgivaren tillmötesgår yrkandet. Lönesättande chef kommer före eller vid förhandlingstillfället att presentera arbetsplatsens lönestruktur för Kommunal.

13. Att varje chef berättar för Kommunal vid löneförhandlingstillfället om hur de på den egna arbetsplatsen förankrat medarbetarpolicy med medarbetarna och hur lönekriterierna har tydliggjort och viktats på arbetsplatsnivå samt hur medarbetarna getts möjlighet till dialog

Kommunal.

kring utformandet av de verksamhetsbaserade lönekriterierna.

Svar AG: Arbetsgivaren tillmötesgår yrkandet om att varje chef ska berätta för Kommunal om hur de förankrat medarbetarpolicyn på arbetsplatsen och haft dialog om lönekriterierna. Arbetsgivaren framhåller att det förhållningsätt som tydliggjordes i den nya medarbetarpolicyn är det som är lönegrundande och det finns inte krav på chefer att konkretisera förhållningssättet ytterligare. Arbetsgivaren tillmötesgår yrkandet om att varje chef ges möjlighet att berätta för Kommunal om hur de på tydliggjort lönekriterierna på arbetsplatsen och om de valt att prioritera något av kriterierna som särskilt viktigt. Arbetsgivaren betonar att chefer bedömer lön för varje medarbetare utifrån en helhetsbedömning av de lönegrundande kriterierna i medarbetarpolicyn. Hela det förhållningssättet som framgår av punkterna i medarbetarpolicyn under "Vi agerar professionellt i alla led och gör skillnad" är lönegrundande.

14. Att chef vid löneförhandlingstillfället redogör för verksamhetens kompetensutvecklingsinsatser som genomförts för Kommunals medlemsgrupper inom verksamheten sedan föregående års lönerevision.

Svar AG: Arbetsgivaren tillmötesgår yrkandet.

15. Att chef i avsikt att följa utvecklingen i "heltid som norm" vid löneförhandlingstillfället ger en överblick kring förändringar/höjningar i sysselsättningsgraden för att se om önskvärda förändringar görs i verksamheten.

Svar AG: Arbetsgivaren tillmötesgår yrkandet. För VSS gäller att Kommunal kommer antingen inför eller under löneförhandlingstillfället få en överblick kring förändringar/höjningar i sysselsättningsgraden för att se om önskvärda förändringar görs i verksamheten. För välfärd skola gäller att Kommunal vid förhandlingstillfället kan ta upp frågan för de verksamheter där det är aktuellt.

Vänliga hälsningar, Pyret, Jenny, och Nina.