

## **AVTAL 2023**

### **Löneavtalet**

Journalistförbundets kommentarer till förändringar i löneavtalet och löneprocessen 2023-2025.

#### **Bedömning från kundföretagen** (protokollskrivning)

##### Till löneavtalet

Journalistförbundet har påtalat att arbetsgivaren bör inhämta kundföretagets bedömning av medarbetarnas arbetsprestation i samband med lönerrevisionen. De centrala parterna har diskuterat detta och är överens om att det är av vikt att så sker på avtalsområdet.

##### Kommentar:

Det har tidigare saknats en skrivning i bemanningsavtalet som tydliggör att det är kundföretaget, snarare än bemanningsföretaget, som i praktiken vet hur medarbetaren presterar och att kundföretagets bedömning av arbetsprestationen är viktig i lönesättningen. Syftet med skrivningen är att arbetsgivaren ska väga in kundföretagets bedömning i lönerrevisionen. På vilket sätt det ska ske rent praktiskt och hur löneprocessen ska utformas i den delen kan diskuteras i "Steg 1 – Inledande möte mellan arbetsgivare och klubb", där man under sjätte punkten ska diskutera formerna för den lokala löneprocessen.

#### **Nyanställda** (under rubriken Principer för lönesättning)

De lokala parterna ska även diskutera hur lönepolicyn ska tillämpas för nyanställda medarbetare. *Ingångslönen ska fastställas enligt principerna för lönesättning i löneavtalet.*

##### Kommentar:

Tillägg i skrivningen om lönesättning för nyanställda i avsnittet "Principer för lönesättning". Det är viktigt att nyanställda inte kommer in på för låga löner, utan att de lönesätts efter samma principer som gäller för övriga medarbetare, till exempel efter arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvar samt den individuella kompetensen. Klubben/sektionen kan redan när medarbetaren anställs väcka frågan om medarbetaren lönesätts korrekt.

Klubb och arbetsgivare har även möjlighet att särskilt lyfta till exempel nyanställda i löneprocessen i Steg 1, det inledande mötet, och Steg 4, löneförhandlingen. Fungerar lönesättningen korrekt redan vid anställningstillfället minskar behovet av sådana justeringar och underlättar processen.

## **Utvecklingssamtal och lönesamtal** (under rubriken Principer för lönesättning)

*Inom ramen för detta avtal ska arbetsgivaren erbjuda mål- och utvecklingssamtal varje år. Syftet är att, i dialog med medarbetaren, fastställa individuella mål och utvecklingsbehov.*

*Dialogen ska knyta samman medarbetarens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet med den individuella löneutvecklingen. Därigenom ges medarbetaren möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen.*

### Kommentar:

Det första stycket om mål- och utvecklingssamtal är flyttat från avsnittet "Övergripande mål för lönesättningen". Det andra stycket är nytt.

Här knyts mål- och utvecklingssamtal ihop med lönesamtalet. Med "dialog" avses alltså båda samtalen, där utvecklingssamtalet handlar om vilka konkreta mål som ska uppnås av medarbetaren och där lönesamtalet ska stämma av hur målen uppfyllts – vilket är en förutsättning för att medarbetaren ska kunna påverka sin egen lön genom sin prestation.

Förändringen i avtalstexten ska ge tydligare koppling för medarbetaren mellan prestationen och lönen och bidra till att lönesättningen upplevs som saklig och mindre godtycklig.

Arbetsgivaren ska kunna svara på frågan om hur en medarbetare ska få en positiv löneutveckling framåt och uppfyller man sina mål ska det avspeglas i lönesättningen.

## **Steg 1 – Inledande möte mellan arbetsgivare och klubb**

- Övergripande diskussion runt företagets lönestruktur, där företaget redovisar hur man vill att strukturen ska utvecklas över tid och de framtida kompetensbehov som identifierats. *De lokala parterna kan här adressera specifika grupper.*

### Kommentar:

Ny skrivning som tillägg i tredje punkten i Steg 1. Redan i det första steget i löneprocessen får klubben en möjlighet att lyfta frågan om specifika grupper som man av en eller annan anledning anser avviker från lönestrukturen. Att göra motparten medveten om detta redan tidigt i processen är tänkt att underlätta lönerevisionen, där lönerna sedan sätts. En grupp kan omfatta en kategori medarbetare med större eller mindre antal individer, som "nyanställda", "medarbetare med lång erfarenhet", "medlemmar som halkat efter lönemässigt/haft en sämre löneutveckling över tid", "webbredaktörer" etc.

## **Steg 7 – Utvärdering**

Efter avslutad lönerevision gör de lokala parterna en genomgång av och utvärderar:

- löneprocessen
- *lönekriterierna*
- lönesamtalen

- förhandlingsklimatet  
i syfte att förbättra löneprocessen inför kommande år.

Kommentar:

Ny punkt om utvärdering av lönekriterierna. Det är viktigt att lönekriterierna är kända för medarbetarna för att de ska veta vad som ligger till grund för lönesättningen. Då måste medarbetarna också ha möjlighet att arbeta efter dem under hela löneåret. Under utvärderingen ska arbetsgivare och klubb diskutera hur lönekriterierna har fungerat i praktiken och vid behov hur de kan förändras och/eller tillämpas på ett bättre sätt inför det kommande löneåret.

**Central förhandling** (under rubriken Förhandlingsordning)

Central förhandling gällande lönerevision påkallas senast *14 dagar* efter *det* att lokal förhandling avslutats *i oenighet*.

Kommentar:

Kortad tidsgräns för begäran om central förhandling till 14 dagar (tidigare 1 månad).  
Förtydligande om att lokal förhandling ska ha avslutats i oenighet.