

Protokoll 2021-06-23

Parter Föreningen Vårdföretagarna
Vårdförbundet

Ärende Avstämning och justering av parternas kollektivavtal om Löner och Allmänna anställningsvillkor

Närvarande för Föreningen Vårdföretagarna
Tomas Bengtson och Gabriella Nordgren jämte delegation

Vårdförbundet Alma Kastlander, Ellinor Rindevall, Fredrik Nilsson och Peter Molin

Tid 2021-04-15—06-23

Plats Microsoft Teams och telefon

-
- § 1 Parterna har denna dag träffat överenskommelse om Löner och Allmänna anställningsvillkor att gälla fr o m 2021-07-01 och tillsvidare.
- Varje år kan avtalet sägas upp senast den 30 juni att upphöra 30 september varje år.
- § 2 Parterna är överens om ett justerat löneavtal enligt **bilaga 1**.
- § 3 Parterna är överens om att allmänna anställningsvillkor justeras enligt **bilaga 2**.
- § 4 Parterna är överens om att rörliga tillägg räknas upp enligt **bilaga 3**.
- § 5 Parterna är överens om att gemensamt bedriva partsarbete enligt **bilaga 4**.

Justeras



Tomas Bengtson

Genom

Gabriella Nordgren



Alma Kastlander

Bilaga 1 - Löneavtal

Avtal om lokal lönebildning i företagen mellan Föreningen Vårdföretagarna och Vårdförbundet, Bransch Ambulans

1. Avtalets omfattning

Avtalet gäller för medlemmar i Vårdförbundet som är anställda i företag anslutna till Föreningen Vårdföretagarna, om de lokala parterna inte kommer överens om annat.

2. Övergripande mål för lönebildningen

Det är parternas gemensamma uppfattning att god lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företagen samt stabila och förtroendefulla relationer mellan företagsledning, medarbetare och lokala fackliga företrädare utgör avgörande förutsättningar för värdeökning och tillväxt.

Lönebildningen kopplas till företagets övergripande mål och sker mot bakgrund av företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar, främst produktivitetsutvecklingen, och medarbetarnas bidrag till denna.

Detta ställer krav på definierade och kommunicerade mål för verksamheten och medarbetarna som grund för en konstruktiv dialog om lönebildningen och löneutvecklingen vid företaget.

Genom att stimulera till bättre prestationer och ökad kvalitet **samt verka för en ökad lönespridning och möjlighet till lönekarriär i yrket över tid**, kan lönebildningen vara en positiv kraft i företagets verksamhet som stärker den produktivitets- och intäktsskapande processen. Det är parternas uppfattning att detta avtal därmed över tid bör generera bättre löneutveckling för de anställda i företaget än ett avtal med centralt fastställda nivåhöjningar.

Företagets resultat och utveckling är en effekt av tydliga mål för verksamheten och för medarbetaren. Företagets chefer har därför ett särskilt ansvar för att mål sätts upp och att uppföljning av resultat sker.

Avtalets inriktning är att knyta samman medarbetarens prestation och uppnådda resultat med den individuella löneutvecklingen. Medarbetarnas utbildning, erfarenhet och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse.

Lönenivåer och lönespridning ska särskilt uppmärksammas. Genom en prioritering av särskilt yrkesskickliga kan lönespridningen öka samt möjligheten ges till lönekarriär i yrket över tid.

3. Lönesättningsprinciper

Den individuella lönen och löneutvecklingen grundas på

- verksamhetens krav **och behov**
- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvar
- uppnådda resultat jämförda med uppsatta mål
- **engagemang, prestation, kunskap och kompetens där erfarenhet och särskild yrkesskicklighet kan uppmärksammas**
- förmåga att utveckla verksamheten **och samarbetet med kollegor**

Lönekriterier med utgångspunkt i ovanstående principer ska finnas på företagsnivå. Dessa ska vara kända och inte i något avseende diskriminerande. Lönesättningen och lönestrukturen i företaget ska upplevas som sakligt grundad. Osakliga löneskillnader ska elimineras.

Även föräldralediga och sjukskrivna omfattas av lönerevisionen. Medarbetare som har varit eller är föräldralediga ska inte, på grund av föräldraledigheten, ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till övriga tjänstemän i företaget.

4. Den lokala lönebildningsprocessen

Lönebildningsprocessen avseende medarbetarna sker på företagsnivå. Denna process ska kopplas till företagets övriga processer för verksamhetsplanering, till exempel målprocessen, budgetprocessen. Lönerevisionstidpunkt bör därmed anpassas till företagets verksamhetsår.

Årlig lönerevisionstidpunkt ska senast vara den 1 oktober om lokala parter inte kommer överens om annat. Med årlig avses att lönen revideras vid samma tidpunkt varje år om inte lokala parter kommer överens om annat.

Saknas lokal facklig organisation ska nedanstående steg ske direkt med de anställda. På företag som saknar lokal facklig klubb eller lokal facklig förtroendeman har arbetsgivaren ett stort ansvar för att den lokala lönebildningsprocessen följs.

Löneprocessen ska bedrivas utan onödigt dröjsmål i följande steg:

Steg 1:

Företaget och den lokala fackliga organisationen/medarbetarna träffas i god tid före lönerevisionstidpunkten för att gå igenom tillämpningen av avtalet vid företaget. Därvid gör parterna följande:

- en gemensam genomgång av avtalets innehåll och intentioner
- en bedömning av **verksamhetens behov samt** företagets övergripande ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar
- en gemensam genomgång av företagets lönepolicy och lönekriterier

- en redovisning av företagets övergripande lönestruktur, lönespridning och löneutveckling
- kommer överens om formerna för den lokala processen
- upprättar en tidsplan för lönerevisionen
- diskuterar hur information om löneprocessen till chefer och medarbetare ska lämnas

Steg 2:

De individuella samtalen om resultat och lön mellan lönesättande chef och medarbetare förs enligt avsnitt 5 i detta avtal.

Steg 3:

Varje medarbetare informeras av lönesättande chef om sin nya lön och motiveringen till denna.

Steg 4:

Efter avslutad lönerevision gör de lokala parterna en genomgång av löneprocessen, de individuella samtalen om resultat och lön och förhandlingsklimat i syfte att säkerställa en bra lokal löneprocess. Genomgången ska dokumenteras.

Anmärkning:

För att kunna göra utvärdering, strukturöversyn och kontrollera löneutfallet har den lokala fackliga företrädaren rätt att ta del av lön respektive utfall för sina medlemmar.

5. Det individuella samtalet om resultat och lön

Det årliga samtalet om individens resultat och lön är ett viktigt led i företagets lönebildningsprocess. Löne-/resultatsamtalet, som sker direkt mellan lönesättande chef och den anställda, ska vara en väl genomtänkt dialog om individens resultat, arbetssituation, **möjlighet till lönekarriär i yrket över tid samt** föreslagen ny lön. Varje medarbetare ska få en individuell återkoppling på sina prestationer. Inför samtalet bör medarbetaren göra en egen bedömning av sina prestationer.

Löneutvecklingen ska grunda sig på hur medarbetaren har uppfyllt sina individuella mål och utgå från de lönekriterier som tagits fram inom företaget i enlighet med lönesättningsprinciperna i avsnitt 3.

Lönekriterierna ska vara kända för både chef och den anställde.

Samtalet om resultat och lön är både en uppföljning av det gångna året och framåtsyftande. Utifrån vad som framkommit under samtalet meddelar chefen den nya lönen och motiveringen till denna.

Om en medarbetare får ringa eller ingen lönehöjning i samband med lönerevision i företaget, ska särskilda överläggningar mellan chef och medarbetare föras om vad som krävs för en god löneutveckling.

6. Förstärkt lönesamtal

Medarbetaren kan begära ett förstärkt lönesamtal om kvaliteten på lönesamtalet eller motiveringen till ny lön inte varit tillfredsställande och medarbetaren därför inte accepterar denna. Vid sådant förstärkt lönesamtal kan medarbetaren om denne så önskar bistås av lokal facklig företrädare.

Lönesättande chef bistås om möjligt av ytterligare arbetsgivarrepresentant.

Det förstärkta lönesamtalet ska begäras skriftligen av medarbetaren inom två veckor från det att ny lön meddelats och innehålla en motivering till varför ett förstärkt lönesamtal önskas.

Anmärkning:

Saknas lokal facklig klubb eller lokal facklig förtroendeman kan medarbetaren bistås av annan facklig förtroendeman. Om annan facklig förtroendemans medverkan inte är möjlig kan medarbetare om denne så önskar bistås av annan på arbetsplatsen.

7. Central konsultation

Om någondera parten anser att den lokala processen inte fungerar tillfredsställande kan begäran om central konsultation göras hos central part i syfte att klargöra avtalets intentioner. Efter central konsultation försöker de lokala parterna återuppta den lokala löneprocessen.

8. Förhandlingsordning

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig att leva upp till avtalets intentioner.

Om enighet inte kan uppnås kring den lokala lönebildningsprocessen kan central förhandling begäras av endera parten, under förutsättning att central konsultation ägt rum dessförinnan. Central förhandling ska påkallas senast tre veckor efter den centrala konsultationen, eller senast vid annan tidpunkt som de centrala parterna enas om.

9. Avsteg från den lokala lönebildningsprocessen och fastställande av central löneökning

Om någon av de centrala parterna anser att avtalets intentioner inte har följts på ett visst företag, trots genomförd central konsultation och central förhandling, kan respektive part frånträda den lokala lönebildningsprocessen på företaget för innevarande år. Sådant

besked ska lämnas inom tre veckor efter avslutad central förhandling, dock senast den 31 januari påföljande år, eller senast vid annan tidpunkt som de centrala parterna enas om.

En nivå för löneökning för innevarande år ska då fastställas av de centrala parterna, att gälla för den grupp av medarbetare som omfattas av detta löneavtal på berörda företag. De centrala parterna fastställer även datum för lönerevisionen. De centrala parterna ska snarast efter den 31 januari inleda förhandling enligt ovan.

Anmärkning;

Är inte den lokala löneprocessen klar eller har inte central konsultation och central förhandling avslutats senast den 31 januari kan part även då frånträda processen enligt ovan.

10. Upphörande av fredsplikt

Central part kan under pågående förhandling (enligt punkt 9 ovan) med en veckas varsel upphäva fredsplikten på berörda företag. Besked härom ska omgående lämnas till Föreningen Vårdföretagarna eller Vårdförbundet.

11. Uppföljning och utvärdering

De centrala parterna ska senast den 28 februari varje år göra en uppföljning och utvärdering av det centrala avtalet inför kommande kalenderår.

Anmärkning:

Mellan de centrala parterna gäller ett separat statistikavtal, enligt vilket företagen årligen ska rapportera in underlag för lönestatistik för tjänstemän inom branschen. Detta är av stor vikt för att kunna följa löneutvecklingen inom de branscher som tillämpar lokal lönebildning.

12. Lönebildningsgrupp

De centrala parterna tillsätter en gemensam lönebildningsgrupp. Gruppens uppgift är att vid behov stödja den lokala lönerevisionsprocessen genom sina kunskaper och erfarenheter. Gruppen ska även utvärdera statistikavtalet med avseende på kvalitet, detaljeringsgrad mm.

13. Giltighetstid

Avtalet mellan Vårdföretagarna och Vårdförbundet gäller från och med den 1 september 2021 tillsvidare.

Avtalet kan sägas upp senast den 30 juni att upphöra den 30 september samma år.

gn cm
5

Bilaga 2 Allmänna anställningsvillkor

Upphör 2021-12-31

§ 13 Föräldraledighetstillägg

Mom 1 Förutsättningar

En medarbetare som är tjänstledig i samband med barns födelse eller adoption har rätt till föräldraledighetstillägg från arbetsgivaren om

- medarbetaren varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd samt
- medarbetarens anställning fortsätter under minst tre månader efter tjänstledigheten.

Föräldraledighetstillägg utges:

- under en månad om medarbetaren har varit anställd i ett men ej två år i följd och
- under tre månader om medarbetaren har varit anställd i två år i följd och
- under fem månader om medarbetaren har varit anställd i tre år i följd eller mer.

Om föräldraledigheten skulle bli kortare än en respektive två månader utges föräldraledighetstillägg inte för längre tid än ledigheten omfattar. Föräldraledighetstillägg utgör per frånvarotimme

$$\frac{10 \% \times \text{månadslönen} \times 12,2}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Föräldraledighetstillägg utbetalas med halva beloppet när ledigheten börjar och resterande hälft efter det att medarbetaren har fortsatt sin anställning i tre månader efter tjänstledigheten. Föräldraledighetstillägg utges inte om medarbetaren undantas från föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring. Om denna förmån nedsatts ska föräldraledighetstillägget reduceras i motsvarande mån.

Föräldraledighetstillägget får inte delas upp i flera perioder och utges aldrig för tjänstledighet efter det att barnet är 18 månader gammal.

Gäller från och med 2022-01-01

§ 13 Föräldraledighetstillägg

Mom 1 Förutsättningar

En medarbetare som är tjänstledig i samband med barns födelse eller adoption har rätt till föräldraledighetstillägg från arbetsgivaren om

- medarbetaren varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd samt
- ~~— medarbetarens anställning fortsätter under minst tre månader efter tjänstledigheten.~~

Föräldraledighetstillägg utges:

- under en månad om medarbetaren har varit anställd i ett men ej två år i följd och
- under tre månader om medarbetaren har varit anställd i två år i följd och
- under fem månader om medarbetaren har varit anställd i tre år i följd eller mer.

gn cph

Om föräldraledigheten skulle bli kortare än en respektive två månader utges föräldraledighetstillägg inte för längre tid än ledigheten omfattar. Föräldraledighetstillägg utgör per frånvarotimme

$$\frac{10 \% \times \text{månadslönen} \times 12,2}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

~~Föräldraledighetstillägg utbetalas med halva beloppet när ledigheten börjar och resterande hälft efter det att medarbetaren har fortsatt sin anställning i tre månader efter tjänstledigheten.~~

Föräldraledighetstillägget fastställs enligt ovan i samband med att medarbetarens föräldraledighet påbörjas. Föräldraledighetstillägget betalas ut månadsvis under föräldraledighetsperioden om inte arbetsgivaren och medarbetaren kommer överens om annat.

Föräldraledighetstillägg utges inte om medarbetaren undantas från föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring. Om denna förmån nedsatts ska föräldraledighetstillägget reduceras i motsvarande mån.

Föräldraledighetstillägget får inte delas upp i flera perioder och utges aldrig för tjänstledighet efter det att barnet är 18 månader gammal.

§ 16 Uppsägning m m

Nytt Mom.4 övriga moment numreras om.

Medarbetare som fyllt 68 år (efter 1 januari 2023 69 år)

Oberoende av tidigare avtalad uppsägningstid gäller följande för medarbetare som fyllt 68 år. Från 1 januari 2023 tillämpas regeln från 69 år.

Anställningen kan bringas att upphöra vid utgången av den månad medarbetaren fyllt 68 år (69 år från 1 januari 2023) genom skriftlig underrättelse två månader innan från arbetsgivaren eller medarbetaren.

Anställningar som fortsätter efter att medarbetaren uppnått den ålder som anges i första stycket kan bringas att upphöra genom att arbetsgivaren eller medarbetaren lämnar skriftlig underrättelse därom. Anställningen upphör då en månad efter det att någondera parten skriftligen underrättat motparten om sin avsikt att avbryta anställningen.

Varsel till facklig organisation behöver inte lämnas med anledning av avbrytandet.

of

Det är möjligt att överenskomma om längre avbrytandetid än en månad efter det att medarbetaren uppnått ålder som anges i första stycket. Det ska uttryckligen framgå av överenskommelsen.

Anmärkning

Lagen om anställningsskydd ger för närvarande medarbetare rätten att kvarstanna i tjänst till 68 års ålder. Från 1 januari 2023 gäller rätten att kvarstanna i tjänst till 69 års ålder.

Bilaga 3

Tillägg och ersättningar

§ 6 Obekväm arbetstid

Mom 1 Ersättning

För arbetstid förlagd från kl 19.00 måndag - torsdag till kl 06.00 påföljande dag utges ett tillägg om

- 38,83 kr per timme fr o m 1 juli 2021
- 39,76 kr per timme fr o m 1 juli 2022

För arbetstid förlagd från fredag kl 19.00 till måndag kl 06.00 utges ett tillägg om

- 50,21 kr per timme fr o m 1 juli 2021
- 51,42 kr per timme fr o m 1 juli 2022

För arbetstid förlagd från kl 19.00 dag före trettondagen, första maj, Kristi Himmelfärdsdag, och Nationaldagen till kl 06.00 dagen efter respektive helgdag utges ett tillägg om

- 50,21 kr per timme fr o m 1 juli 2021
- 51,41 kr per timme fr o m 1 juli 2022

För arbetstid förlagd från kl 18.00 dag före långfredagen till kl 07.00 till dag efter annandag påsk, respektive från kl 18.00 dag före pingstafton, midsommarafton, julafton och nyårsafton till kl 07.00 vardag (lördag som infaller vid Jul- och Nyårshelgen bryter inte helgersättningen) närmast efter helgdagsafton utges ett tillägg om

- 118,04 kr per timme fr o m 1 juli 2021
- 120,87 kr per timme fr o m 1 juli 2022

Ersättning för obekväm arbetstid beräknas per sexminuters intervall.

Ovan angivna ersättningar inkluderar semesterlön/semesterersättning.

§ 8 Jourtjänst

Mom 1 Allmänna bestämmelser

Med jour avses att medarbetaren utöver fastställd ordinarie arbetstid står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att vid behov utföra arbete. Utläggning av jour bör upptas i schema eller dylikt efter samråd med medarbetaren.

Mom 2 Ersättning

Jourersättning utgår enligt nedan

För jourtid förlagd från måndag kl 06.00 till fredag kl 19.00 utges ersättning om

- 53,25 kr per timme fr o m 1 juli 2021
- 54,53 kr per timme fr o m 1 juli 2022

För jourtid förlagd från fredag kl 19.00 till måndag kl 06.00 utges en ersättning om

- 55,21 kr per timme fr o m 1 juli 2021
- 56,53 kr per timme fr o m 1 juli 2022

För jourtid förlagd från kl 08.00 påskafton, midsommarafton, julafton och nyårsafton till kl 08.00 dagen efter nämnda aftnar utges en ersättning om

- 100,32 kr per timme fr o m 1 juli 2021
- 102,73 kr per timme fr o m 1 juli 2022

Jourersättning utgår ej för tid då arbete utförts. Ej heller då ersättning för jour uttryckligen ingår i lönen eller utgår som ett fast tillägg per månad eller annan period.

Ovan angiven ersättning inkluderar semesterlön/semesterersättning.

§ 9 Beredskapstjänst

Mom 1 Allmänna bestämmelser

Med beredskapstjänst avses att medarbetaren utan att stå till förfogande på arbetsstället ska vara anträffbar på annan tid än arbetstid för att vid situation då uttryckning krävs, kunna träda i arbete.

Beredskapstjänst kan vara förlagd till hemmet eller annan plats. Under beredskap är medarbetaren skyldig att vara anträffbar på sådant sätt att han kan nå den plats där arbetet ska utföras.

Beredskapstjänst utlägges efter samråd mellan arbetsgivaren och medarbetaren.

Mom 2 Ersättning

För beredskapstjänst understigande 150 tim per fyraveckorsperiod utgår ersättning enligt nedan

- 43,67 kr per timme fr o m 1 juli 2021
- 44,72 kr per timme fr o m 1 juli 2022

För beredskapstjänst därutöver under perioden kan lokal överenskommelse träffas om högre belopp.

Ersättning för beredskapstjänst utgår ej för tid då arbete utförts. Ej heller då ersättning för beredskap uttryckligen ingår i lönen eller utgår som ett fast tillägg per månad eller annan period.

Ovan angiven ersättning inkluderar semesterlön/semesterersättning.

Bilaga 4

Partsarbete om utveckling av framtidens ambulanssjukvård och Akademisk specialisttjänstgöring, AST

Under de senaste två decennierna har ambulanssjukvården blivit en alltmer integrerad del av vårdorganisationen och med fler specialistsjuksköterskor i ambulanserna har kompetensnivån ökat markant. Parterna konstaterar att utvecklingen av vården kommer att fortsätta ske i snabb takt och att ambulanssjukvården spelar en avgörande roll.

Parterna är överens om att tillgången på specialistutbildade sjuksköterskor är avgörande för ambulanssjukvårdens framtid. 2017 tecknades ett kollektivavtal mellan parterna gällande Akademisk specialisttjänstgöring, AST.

Med avstamp i ovanstående har parterna enats om att genomföra ett partsgemensamt arbete som tar sikte på att stödja den framtida ambulanssjukvården. Utgångspunkt för arbetet ska vara ambulanssjukvårdens framtida förmåga att ge vård med utgångspunkt i kompetensnivå, ett personcentrerat förhållnings- och arbetssätt där ambulanssjukvården utgör en integrerad del av den nära vården samt att detta ligger inom ramen för ambulanssjukvårdens självklara beredskap för olyckor och katastrofer.

Syftet med partsarbetet är även att följa upp hur och i vilken mån AST-avtalet har tillämpats samt att gemensamt undersöka vilka faktorer som skulle kunna bidra till att fler företag erbjuder utbildningsanställningar enligt AST-modellen. Även andra modeller avseende specialistutbildning ska omfattas av partsarbetet. Här kan gemensamma informationsinsatser genomföras, för att visa på hur AST kan bidra till att säkra kompetensförsörjningen genom att medarbetare erbjuds specialistutbildning inom ramen för anställningen.

Arbetet ska vara avslutat senast den 31 december 2022.

Partsarbete om en verksamhetsanpassad och hälsosam arbetstidsförläggning

Parterna är överens om att i en gemensam arbetsgrupp studera frågor om hur verksamhetens behov av flexibilitet kan förenas med en hälsosam arbetstid. Syftet är att ge centrala parter syn på förutsättningarna för en väl fungerande arbetstidsförläggning och att stödja ett lokalt arbete i förläggningsfrågor. Utifrån behoven i verksamheten kommer fokus läggas på medarbetares behov av vila och återhämtning vid nattarbete, mellan arbetspass och behovet av sammanhängande semester samt förutsättningar vid jour och beredskap.

Härvid skall också diskuteras såväl den enskildes, inte minst föräldrars, behov av anpassning och flexibilitet som företagens behov av en verksamhetsanpassad arbetstidsförläggning.

Arbetsgruppen ska ta fram ett stöd för lokala parter och där ange ett antal förutsättningar för en väl fungerande arbetstidsförläggning och vad som behöver beaktas gällande verksamheten, arbetstidsförläggningen och arbetsmiljön.

Arbetet ska vara avslutat senast 30 juni 2022.

Partsgemensamma arbeten kring lön och särskilt yrkesskickliga

Informationsmaterial som belyser förändringarna i löneavtalet

För att ge lokala parter en bra utgångspunkt för samtal kring det nya avtalet ser centrala parter behov av ett enkelt och översiktligt material som lyfter de nya skrivningarna och utvecklar och definierar begreppet särskilt yrkesskickliga samt belyser fördelar med ökad lönespridning och möjlighet till lönekarriär i yrket över tid.

Centrala parter ska senast 31 augusti 2021 ha tagit fram ett material som ska distribueras till lokala parter i god tid inför lönerevisionsarbetet 2021.

Dialogmaterial för lönesamtal

Centrala parter ska under hösten 2021 ta fram ett utvecklat dialogmaterial för lönesamtal. Materialet ska kunna användas i dialogen chef-medarbetare och i övriga sammanhang då kompetens, erfarenhet och den praktiska kunskap som särskilt yrkesskickliga har diskuterats.

Digital konferens/filmat material

Centrala parter ska under hösten 2021 gemensamt genomföra en digital konferens alternativt ta fram ett digitalt material med fördjupande information kring:

- Särskild yrkesskicklighet och vikten av möjlighet till lönekarriär i yrket över tid
- Specifikt chefsstöd
- Exempel på statistik (ökad lönespridning, fördelning över percentiler och åldrar, olika sätt att mäta), för att ge lokala parter bättre förutsättningar till konstruktiva dialoger kring begreppet särskilt yrkesskicklig.

Arbetet kan förslagsvis genomföras i samband med motsvarande upplägg som sker för avtalsområdena Bransch D, E och F.

Arlig uppföljning av hur löneavtalet tillämpas

Centrala parter ska senast 31 mars årligen gemensamt följa upp hur löneavtalet tillämpas. Uppföljningen kan t ex avse hur löneökningar fördelats, hur lönespridningen påverkats, hur särskilt yrkesskickliga hanterats samt hur löneprocessen upplevts.

Avsikten med uppföljningen är att få kännedom om hur löneprocessen fungerat och ge feedback till lokala parter hur löneavtalet tillämpats.

