

## **Löneavtalets grunder och intentioner**

En vägledning av löneavtalens gemensamma grunder,  
uppbyggnad, innehåll och intentioner.

Adda c/o Slussgården, 118 82 Stockholm, Besöksadress: Hornsgatan 15, Stockholm  
Tfn 08-709 59 00, [adda.se](http://adda.se)

Beställning av skriften kan göras direkt på tfn 08-709 59 90, e-post [kundservice@adda.se](mailto:kundservice@adda.se)  
eller på vår webbsida [www.adda.se](http://www.adda.se)

Författare: Pia Murphy och Lena Schaller på SKR avdelningen för Arbetsgivarpolitik

Tryck: H-Tryck AB 2023

# Innehåll

## Innehållsförteckning

Innehåll .....	3
Förord .....	5
Förkortningar.....	7
Inledning.....	9
Berörda arbetstagarorganisationer .....	9
Vissa definitioner i löneavtalet och denna skrift.....	10
Möjlighet att teckna lokala kollektivavtal.....	11
Den svenska modellen .....	11
Märket .....	12
Avtalets förhandlingsprotokoll.....	13
Förhandlingsprotokollet § 1 .....	13
Ändringar och tillägg .....	13
Fredsplikt.....	13
Rekommendation om LOK m.m.....	14
Giltighet och uppsägningstid .....	14
Löneavtal, Bilaga 1.....	15
§ 1 Grundläggande principer för lönesättningen .....	15
§ 2 Löneöversyner.....	16
Inför löneöversyn.....	16
Överläggning.....	16
Genomförande av löneöversyn - förslag till ny lön.....	21
Avstämning.....	22
Resultat av löneöversynen .....	23

Garanterat utfall respektive garanterat utrymme .....	23
Ytterligare kommentarer gällande löneöversyn .....	26
§ 3 Övriga överenskommelser om lön .....	28
§ 4 Fredsplikt.....	29
§ 5 Klassificering .....	29
§ 6 Förhandlingsordning .....	30
Centrala och lokala protokollsanteckningar.....	32
Anteckningar till löneavtal.....	32
Centrala protokollsanteckningar .....	33
Centrala parterers syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning .....	34
Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK..	35

# Förord

Den här skriften har tagits fram som ett stöd till löneavtalet. Det är vår förhoppning att den ska förtydliga löneavtalets grunder och intentioner, ge vägledning och underlätta det lönepolitiska arbetet samt bidra till att utveckla och stödja arbetsgivarrollen och den lokala lönebildningen. Skriften utgår från, och bygger i stort på, strukturen i löneavtalen, och ämnar att ge en sammanfattande bild av hur de centrala grunderna omhändertas lokalt. Skriften är Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation (Sobona) ensidiga tolkning, och ingår därför inte i kollektivavtalen om lön och allmänna anställningsvillkor (HÖK). De centrala fackliga motparterna har dock beretts möjlighet att ta del av skriften innan den färdigställts.

Den lokala tillämpningen av löneavtalet är avgörande för avtalets fortlevnad och utveckling. Lokala parter ställning är en väsentlig förutsättning för avtalets legitimitet, och vartefter avtalets centrala styrning minskat har stor vikt kommit att landa på de lokala partsrelationerna. SKR/Sobona har därför sett behov av att tydliggöra vissa delar av löneavtalet genom denna skrift. Målgruppen utgörs av de som hos arbetsgivaren hanterar och/eller ansvarar för den lokala lönebildningen.

Detta är en uppdatering av skriften som gavs ut 2018. Vi tar tacksamt emot synpunkter vad gäller innehåll, form, distribution m.m. för framtida upplagor.

Stockholm, mars 2023

Sveriges Kommuner och Regioner  
Avdelningen för Arbetsgivarpolitik  
Förhandlingssektionen

Sobona – Kommunala företagens  
arbetsgivarorganisation

Jeanette Hedberg  
Förhandlingschef

John Nilsson  
Förhandlingschef





## Förkortningar

AB	Allmänna bestämmelser
BB	Branschbestämmelser
AID	Klassificeringssystemet Arbetsidentifikation
AUP	Avtal om utbyte av personuppgifter (facklig tillhörighet)
BAL	Bestämmelser för arbetstagare i arbetslivsintroduktionsanställning
BEA	Bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser
BUI	Bestämmelser för arbetstagare i utbildnings- och introduktionsanställning
BÖK	Branschöverenskommelser (Sobona)
CPS	Bilagan Centrala parters syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning
HÖK	Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m.
KHA	Kommunalt Huvudavtal
LO	Landsorganisationen i Sverige, en sammanslutning av fackliga arbetstagarorganisationer i Sverige
LOK	Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m.
OFR	Offentliganställdas förhandlingsråd
PAN	Överenskommelse om lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare
RiB	Avtal för räddningstjänstpersonal i beredskap
SGI	Sjukpenninggrundande inkomst
SKR	Sveriges Kommuner och Regioner
Sobona	Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation







## **Inledning**

Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation, har till uppgift att teckna centrala kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor för sina medlemmar. I denna skrift utvecklar vi de centrala löneavtalens gemensamma grunder med syfte att ge en samlad bild och fördjupad förståelse för avtalens uppbyggnad, innehåll likväl som dess intentioner.

Löneavtalet är en del av huvudöverenskommelserna om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. (HÖK). Innehåll och underrubriker kan vara något olika beroende på mellan vilka parter HÖK har träffats. SKR/Sobona strävar dock alltid efter att § 1, Grundläggande principer för lönesättningen, ska vara så likalydande som möjligt. Detta för att inte försvåra arbetsgivarens lönepolitiska arbete med alla sina anställda, oavsett anställningsform eller facklig tillhörighet. De skillnader i text som förekommer framgår av respektive avtal.

Det finns också lokala kollektivavtal som kan innehålla anpassningar av eller avvikelser från det centrala löneavtalet, i den utsträckning som det centrala avtalet medger det.

Skriftens huvudsakliga målgrupp är de som hos arbetsgivaren hanterar och/eller ansvarar för det övergripande arbetet med den lokala lönebildningen, men även centrala chefer i kommuner, regioner, kommunalförbund eller företag med medlemskap i Sobona. Förutsättningarna för dessa kan skilja sig åt både vad gäller politisk och förvaltningsorganisation, roller, mandat, ansvar och storlek på verksamhet. Detta är också den grundläggande orsaken till att SKR/Sobona strävar efter att fokus läggs på just möjligheten till lokal lönebildning i löneavtalen.

## **Berörda arbetstagarorganisationer**

Avtalskonstruktionen inom den kommunala sektorn bygger på att det finns ett huvudavtal som reglerar förhandlingar, tvister, stridsåtgärder m.m. – det kommunala huvudavtalet (KHA). De som är parter i det kommunala huvudavtalet tecknar också de avtal som benämns HÖK.

Sobona tecknar eget förhandlingsordningsavtal med samtliga motparter - samma arbetstagemotparter som SKR har i KHA samt de tre LO-organisationerna Fastighetsanställdas förbund, Seko och Transportarbetareförbundet.

SKR/Sobonas avtal med benämning HÖK binder följande arbetstagarorganisationer:

- Svenska Kommunalarbetareförbundet, Kommunal
- OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet – Vision, Akademikerförbundet SSR, Ledarna, Fackförbundet Scen & Film (tidigare Teaterförbundet)
- OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård – Vårdförbundet
- OFRs förbundsområde Läkare – Sveriges Läkarförbund
- OFRs förbundsområde Lärare – Sveriges Lärare
- AkademikerAlliansen: Akavia, DIK, Fysioterapeuterna, Kyrkans Akademikerförbund, Naturvetarna, Sjöbefälsföreningen, SRAT, Sveriges Arbetsterapeuter, Sveriges Arkitekter, Sveriges Farmaceuter, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Skolledare, Sveriges Universitetslärare och forskare, Sveriges Veterinärförbund, Tjänstetandläkarna.

Sobonas branscher som omfattas av branschöverenskommelser (BÖK) har överenskommelser som i allt väsentligt beskriver samma lokala löneprocess som HÖK, men dessa berörs inte specifikt i denna skrift.

Samtliga förbund ovan förhandlar kollektivavtal med SKR/Sobona i delvis samlade förbundsområden, medan lokala parter tecknar avtal mellan respektive arbetsgivare och arbetstagarorganisation för sig. Utöver HÖK tecknas också ett antal andra mindre från HÖK fristående avtal som innehåller löne- och anställningsvillkor, t.ex. RiB (Avtal för räddningstjänstpersonal i beredskap), PAN (Överenskommelse om lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare), och ett antal avtal för arbetsmarknadspolitiska insatser, m.fl. Denna skrift omfattar inte dessa avtal.

## **Vissa definitioner i löneavtalet och denna skrift**

I löneavtalet och denna skrift används begreppet *arbetsgivare* utan att närmare ange beslutsorgan eller vem det är som ska företräda arbetsgivaren. Om det är oklart vem som har befogenhet att företräda arbetsgivaren i olika frågor kan vägledning sökas i gällande delegationsordning eller motsvarande. Finns inte detta förtydligt hos arbetsgivaren är utgångspunkten enligt det centrala löneavtalet alltid högsta beslutande instans hos respektive arbetsgivare.

Begreppen *tillförs* och *ersätts med* används i vissa bilagor till HÖK och hänvisar då vanligen till AB. ”Tillförs” innebär att bestämmelsen i AB kompletteras med bestämmelsen i bilagan. ”Ersätts med” innebär att det som anges i bilagan gäller i stället för bestämmelsen i AB.

*Lönebildning* syftar på alla de aspekter och förutsättningar som påverkar lönebildningen och arbetsgivarens samlade arbete med lönepolitiska frågor.

*Löneöversyn* är den årliga process då anställdas löner ses över enligt gällande

löneavtal. Begreppet ”löneöversyn” har sedan länge ersatt den tidigare benämningen ”lönerevision” i kommun- och regionsektorn. Detta för att bättre avspegla avtalens innebörd då lönen numera ses över individuellt i förhållande till medarbetarens uppnådda mål och resultat, men inte per automatik revideras. Arbetsgivarens och de fackliga organisationernas respektive arbete i *löneöversynsprocessen* inkluderar det för- och efterarbete som ingår i löneöversynen.

*Lönespridning* och *lönerelationer*, skillnaden i lön mellan individer samt mellan och inom olika grupper, skapar en *lönestruktur*. Tillsammans skapar de en *lönebild* hos arbetsgivaren, d.v.s. en totalbild över lönerna vid ett givet tillfälle. En arbetsgivare kan av olika anledningar ha behov av att göra *relativlöneförändringar* som innebär förändring av lönenivån för en viss grupp i förhållande till andra grupper hos arbetsgivaren eller på arbetsmarknaden.

## **Möjlighet att teckna lokala kollektivavtal**

När lokala kollektivavtal om avvikelser och/eller enskilda överenskommelser kan träffas framgår av respektive bestämmelse i löneavtalet. Observera att de lokala parterna inte får avtala om avvikelser om inte avvikelserna uttryckligen är tillåten. Detta framgår av Kommunalt Huvudavtal (KHA) § 3 respektive Förhandlingsordningsavtalet (med Sobonas motparter) § 3: ”Mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation får inte avtalas om villkor, som innebär avvikelse från överenskommelse vid central förhandling, om inte avvikelserna är tillåten enligt den centrala överenskommelsen”.

Möjligheten till lokalt kollektivavtal innebär normalt sett att rätten att sluta kollektivavtal formellt delegeras till lokal part. Sådan delegation kan variera mellan olika arbetstagarorganisationer, varför arbetsgivaren bör förvissa sig om ordningen hos respektive organisation så att lokalt avtal tecknas med behörig representant.

## **Den svenska modellen**

I Sverige regleras villkoren på arbetsmarknaden dels genom lagstiftning som anger grundläggande bestämmelser t. ex. om anställningsskydd, arbetsmiljö, arbetstider och semester, och dels genom det ansvar som staten givit arbetsmarknadens parter (arbetsgivarorganisationer och fackförbund) att reglera anställningsvillkor och löner genom kollektivavtal. En mycket stor del av de villkor som gäller på svensk arbetsmarknad regleras i kollektivavtalen vilket ger arbetstagare flera ersättningar och förmåner som inte finns i lagarna. Det kan t. ex. gälla frågor om tjänstepensioner, försäkringar och omställningsstöd. I kollektivavtal regleras också vissa frågor om arbetstid, ersättning för arbete

under obekväma tider, övertidsersättning och betald komplidighet, fler semesterdagar och kortare arbetstid vid ständig nattjänstgöring m.m.

De centrala kollektivavtalen gäller hos lokala arbetsgivare i kommuner och regioner, men i vissa frågor är det också möjligt att träffa lokala kollektivavtal om andra eller ytterligare villkor. I arbetstagares enskilda anställningsavtal ingår de kollektivavtalade villkoren som gäller hos arbetsgivaren. Under tiden det centrala kollektivavtalet gäller råder också arbetsfred. Det ger stabila förutsättningar och villkor både för arbetsgivare och arbetstagare.

### **'Märket'**

En viktig del i den svenska modellen är den norm (det s.k. märket) för löneökningar på svensk arbetsmarknad som sätts i förhandlingar mellan arbetsgivarorganisationer och fackförbunden inom industrin. I 'märket' ingår inte bara löneökningar, utan även alla andra åtgärder i kollektivavtalen som kan innebära ökade kostnader. Det kan t. ex. avse värdet av arbetstidsförkortningar, höjd ersättning för obekväm tid eller andra ersättningar, fler semesterdagar m.m.

Anledningen till att industrins parter anger nivån på 'märket', beror på den stora betydelse som exportindustrin har för svensk ekonomi, konkurrenskraft och sysselsättning. En viktig utgångspunkt är att Sveriges ekonomi är exportberoende och att vi därmed behöver ha lönekostnadsökningar som tar hänsyn till omvärlden och industrins konkurrenskraft. Nivån på 'märket' påverkar skatteintäkterna och har därmed ett nära samband med kommuner och regioners möjligheter att finansiera motsvarande löneökningnivå.

Att industrins parter reglerar nivån på 'märket' är förankrat hos övriga arbetsgivarorganisationer och fackförbund på den svenska arbetsmarknaden. Den statliga myndigheten Medlingsinstitutet har i uppdrag att stödja och arbeta utifrån märket som norm då det är en viktig förutsättning för såväl för en fungerande lönebildning som för sysselsättningen i Sverige. Märket utgör också en norm för Medlingsinstitutet när de medlar i konflikter på arbetsmarknaden.

# **Avtalets förhandlingsprotokoll**

Inom kommun- och regionsektorn finns sex motparter som SKR och Sobona tecknar Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor (HÖK) med. Var och en av dessa överenskommelser innehåller ett förhandlingsprotokoll med underskrifter, fredsplikt, giltighetstid, uppsägningsförfarande, samt en innehållsförteckning där avtalets olika bilagor framgår. Protokollen kan också innehålla specifika partsgemensamma avsiktsförklaringar.

## **Förhandlingsprotokollet § 1**

Protokollets första paragraf redogör för samtliga de delar som ingår i aktuell HÖK, där ”löneavtalet” alltid utgör bilaga 1, ”AB” bilaga 2, och vanligen utgör ”Centrala och lokala protokollsanteckningar” bilaga 3, och ”Centrala protokollsanteckningar” bilaga 4. Utöver dessa kan det finnas specifika bilagor i respektive HÖK, och därtill finns också bilagorna ”Centrala parters syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning”, samt bilaga för tecknande av ”Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK”.

I protokollet framgår också vilka underbilagor till AB (t.ex. bilagorna E, J, M, U o.s.v.) som tecknats och gäller för respektive avtalsområde. AB och dessa bilagor trycks separat.

Avtalet är giltigt för den förhandlande partens medlemmar, och de allmänna principerna tillämpas även på de oorganiserade som finns inom avtalsområdet. Mer om detta under avsnittet ”Ytterligare kommentarer gällande löneöversyn”.

## **Ändringar och tillägg**

I förhandlingsprotokollet konstateras att eventuella ändringar som centrala parter enas om under gällande avtalsperiod, också ska ingå i huvudöverenskommelsen. Ändringar i AB kan t.ex. behöva göras under löpande avtalsperiod bl.a. beroende på förändringar i lagstiftning som får konsekvenser på avtalets bestämmelser.

Sådana ändringar och tillägg under avtalsperioden binder även lokala parter.

## **Fredsplikt**

Alla förhandlingar som äger rum under pågående avtalsperiod sker under fredsplikt. Det betyder att fredsplikt råder när det centrala avtalet har träffats, och lokala förhandlingar sker under fredsplikt. Ingenta part kan då utöva påtryckning på den andre genom att vidta stridsåtgärder, vare sig det gäller med

syfte att påverka ändring, giltighet eller innebörd, tillkomst av nytt avtal eller olovlig sympatiåtgärd. Även enskilda medlemmar i arbetstagarorganisationerna är bundna av fredsplikt under avtalsperioden.

## **Rekommendation om LOK m.m.**

Det som kallas ”LOK” (Lokalt kollektivavtal) är en bilaga som ligger sist i respektive HÖK.

Arbetsgivaren fattar beslut om att anta respektive HÖK. Det gäller för kommuner, regioner och medlemmar i Sobona som är kommunalförbund. Efter arbetsgivarens antagande av HÖK är rekommendationen till lokala parter att teckna LOK, med det innehåll som finns i bilagan, för varje ny avtalsperiod. Den lokala delegationsordningen (eller motsvarande) avgör vilken nivå i arbetsgivarens organisation som i ett första steg antar avtalet.

Efter antagandet ska kommun, region och medlem i Sobona som är kommunalförbund tillsammans med berörda arbetstagarorganisationer underteckna LOK-bilagan. Undertecknandet görs av arbetsgivarens och arbetstagarorganisationens företrädare med mandat att teckna lokalt kollektivavtal.

Att uppmaningen formuleras som en ”rekommendation” kommer av det kommunala självstyret. Det innebär inte att den enskilda arbetsgivaren kan välja att avstå från att teckna LOK.

För övriga medlemmar i Sobona anses LOK tecknad i och med att centrala parter undertecknar HÖK. Detta framgår i en särskild bilaga till respektive HÖK. Dessa arbetsgivare behöver således inte underteckna en LOK.

Se mer nedan under rubriken ”Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK” (mall för tecknande av lokalt kollektivavtal).

## **Giltighet och uppsägningstid**

Respektive HÖK:s giltighetsperiod och uppsägningstid anges sist i förhandlingsprotokollet. Normalt sett råder en ömsesidig uppsägningstid på tre månader, och en förlängning med ett år om avtalet inte inom föreskriven tid skriftligen sägs upp och åtföljs av förslag till nytt kollektivavtal. I det fallet gäller ånyo tre månaders ömsesidig uppsägningstid.

När central part säger upp HÖK upphör LOK att gälla vid samma tidpunkt om inte centrala parter enas om något annat.



# Löneavtal, Bilaga 1

## § 1 Grundläggande principer för lönesättningen

I löneavtalets inledande paragraf beskrivs vilka grunder som ska gälla för lönebildningen och lönesättningen. Dessa gäller alla som omfattas av avtalet, oavsett arbetsgivare, verksamhet, anställningsform eller facklig tillhörighet.

Verksamheten och de politiskt uppsatta målen om inriktning, omfattning och kvalitet är utgångspunkten för arbetsgivarens lönepolitik. Vad som ska åstadkommas bestäms ytterst av de politiskt förtroendevalda. Därefter är det chefernas ansvar att bryta ner målen på olika nivåer och att i dialog med medarbetarna slå fast hur de inom respektive område ska arbeta för att nå målen.

Med detta kan konstateras att arbetsgivaren enligt avtalet har stort ansvar för lönepolitiska bedömningar av vilka åtgärder som behöver vidtas utifrån verksamhetens resultat och ekonomiska förutsättningar, samt behovet av att kunna behålla och rekrytera bra medarbetare.

Lönen är ett styrmedel som ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Det är därför viktigt att lönen sätts individuellt och differentierat för att också avspeglar hur väl uppsatta mål nås. En framgångsrik lönesättning förutsätter därför att verksamhetsmålen är diskuterade i organisationen och bland medarbetarna. Det måste vara tydligt för alla vad som ska åstadkommas.

En väl diskuterad och definierad lönepolitik ökar förutsättningarna för att nå det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat. Ett samband som har stor betydelse för såväl arbetsgivare som arbetstagare. Lönesättningen förutsätts därför göras på ett konsekvent sätt och grundas i lönesättningsprinciper som är väl kända av de anställda i förhand. Sambandet mellan lön, löneutveckling och utveckling av arbetsuppgifter och arbetsprestationer bör vara tydligt.

Löneavtalet lägger därmed ett stort ansvar på chefer på alla nivåer. Chefernas förmåga att kommunicera såväl verksamhetsmål, krav och uppnådda resultat med medarbetarna har avgörande betydelse för hur framgångsrikt arbetet med individuell lönesättning blir. Löneavtalets § 1, sista stycket, framhåller chefernas stora betydelse för att sätta mål nås och att uppföljning av resultat sker. Därför konstateras också i avtalet att det är av stor betydelse att chefernas lön i sin tur avspeglar de resultat som vederbörande uppnår. Målgruppen chefer finns normalt sett inte hos LO-förbunden, varför stycket inte återfinns i HÖK tecknad med Kommunal.

## § 2 Löneöversyner

I denna paragraf beskrivs grunderna för löneöversynen och de olika moment som ingår i denna process.

SKR/Sobonas avsikt är att arbetsgivare ska kunna arbeta på så liknande sätt som möjligt vad gäller förberedelser och genomförande av löneöversynsprocessen, oavsett vilket fackförbund som berörs. Utgångspunkten har därför varit att löneavtalens innehåll och upplägg ska vara så lika som möjligt.

Löneavtalen kan dock skilja något mellan olika HÖK, framförallt gäller det vissa delar i löneöversynsprocessen i Kommunals HÖK. För att ändå kunna nå en likadan löneöversynsprocess med samtliga arbetstagarorganisationer framhålls i Kommunals avtal möjligheten för lokala parter att enas om en lokal förhandlingsordning.

### **Inför löneöversyn**

För att uppnå avsedd kvalitet på hela löneöversynen fordras förberedelser från båda parter, och framför allt från arbetsgivarsidan. En tydlig och tydligt beskriven arbetsgivarpolitik är av avgörande betydelse för förtroendet för arbetsgivarens planerade åtgärder samt för tilltron till att dessa får genomslag i de förslag till ny lön som arbetsgivaren senare ska lämna. En genomförd kartläggning och analys av löner samt slutsatser till följd av det arbetet är exempel på underlag som påverkar arbetsgivarens ställningstaganden.

Det är en nyckelfråga för löneavtalet hur chefer på olika nivåer hanterar rollen som arbetsgivare. Att varje chef står som garant och företrädare för arbetsgivarens prioriteringar och gjorda ställningstaganden är en trovärdighetsfråga för chefen gentemot sina anställda bl.a. i lönefrågor. Alla arbetsgivarföreträdare på olika nivåer förutsätts dela arbetsgivarens syn och uppfatta sin del i arbetsgivarens helhet på gjorda prioriteringar, avvägningar och ställningstaganden. Av den anledningen är det därför av stor vikt att chefer involveras i denna process.

I samband med löneöversyn ska arbetsgivare och arbetstagarorganisation utbyta listor över berörda medarbetare med varandra. I och med att dessa listor innebär behandling av den känsliga personuppgiften facklig tillhörighet enligt GDPR har parterna tecknat ett separat avtal för en tydlig och korrekt hantering – Avtal om utbyte av personuppgifter (AUP).

### **Överläggning**

Inför varje löneöversyn ska överläggning genomföras med de arbetstagarorganisationer som har detta i sitt löneavtal. Vid detta tillfälle

redovisar arbetsgivaren de ställningstaganden som ligger till grund för planerade åtgärder i kommande löneöversyn. I redovisningen inryms motiveringar till varför olika bedömningar görs samt hur underlaget till dessa bedömningar arbetats fram.

Som hjälp till vad en överläggning kan innehålla finns en hänvisning i § 2 i löneavtalet till bilagan ”Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning”. Bilagans olika rubriker är en vägledning till vad som kan diskuteras vid överläggningen.

Överläggningen är en mycket central del av löneavtalet. Det är angeläget att lokala parter finner samarbetsformer för ett aktivt arbete med lönepolitiska frågor. När arbetsgivare gör arbetstagarorganisationerna delaktiga i diskussioner om analys och bedömningar, ökar också möjligheten att nå samförstånd om vad som ska åstadkommas i löneöversynen.

Avtalet anger inget krav på, men ger likväl en möjlighet, att arbetsgivaren kallar samtliga arbetstagarorganisationer till överläggning vid samma tillfälle. Väljer arbetsgivaren att kalla samtliga till en gemensam överläggning ska denna också kompletteras med erbjudande om enskilda överläggningar om arbetstagarorganisationen så önskar.

Inte heller anges vilken organisatorisk nivå som överläggningen ska äga rum på. Dock framstår det som naturligt att, vid en överläggning som omfattar hela arbetsgivarens verksamhet, ta upp en övergripande analys och åtgärder som har sin grund i prioriteringar mellan olika verksamheter. Avtalet anger inget krav på fler än en överläggning eller särskild nivå i organisationen.

Arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen fattar själva beslut om vem/vilka som representerar denne i samband med överläggningen. Ingen part kan kräva en viss organisatorisk representation av den andre. Om det inte finns någon lokal företrädare för en arbetstagarorganisation skickas lämpligen kallelsen till överläggning till närmast högre nivå, d.v.s. i förekommande fall distrikt/region eller till organisationen centralt.

Målet med överläggningen är att arbetsgivarens planerade åtgärder görs förståeliga för arbetstagarorganisationerna för att därigenom skapa acceptans. Att förstå hur arbetsgivaren tänker, och att det så långt som möjligt är förutsägbart hur arbetsgivaren tänker agera lönemässigt över tid, är mycket viktigt för en tilltro till lokal lönebildning och arbetsgivaren som lönesättare.

Ett exempel på en fråga som det är naturligt att belysa vid överläggningen är arbetsgivarens syn på lönestrukturfrågorna, d.v.s. önskade lönerelationer mellan grupper såväl som lönespridningen inom en grupp. Det kan också vara aktuellt att belysa lönefrågor mot bakgrund av lagstiftning rörande diskriminering.

Det förtjänar också att poängteras att även arbetstagarorganisationens aktivitet vid överläggningen påverkar resultatet. En aktiv och väl förberedd arbetstagarpart bidrar till att en önskvärd tydlighet uppnås. En del av överläggningen bör också ägnas åt att klargöra de olika stegen i kommande löneöversyn, speciellt med hänsyn till samarbetsformer med arbetstagarorganisationer, chefer på olika nivåer och arbetstagare.

I det fall löneavtalet innehåller särskilda villkor, eller något som är riktat till en speciell grupp, bör en del av överläggningen ägnas åt att klargöra hur hanteringen ska gå till. Däremot är överläggningen i normalfallet inte till för att vare sig resonera om enskildas löner eller om möjliga löneutfall i löneöversynen.

En överläggning kan och ska inte pågå hur länge som helst. Och framför allt är inte målet med överläggningen att parterna ska träffa några slags överenskommelser med varandra. Däremot finns anledning att sträva efter så stor samsyn som möjligt. Det parterna behöver vara överens om är att en överläggning ägt rum (se avsnitt om Dokumentation av överläggning nedan).

#### *Dokumentation av överläggning*

Det är väsentligt för den fortsatta hanteringen att överläggningens resultat, d.v.s. det som arbetsgivaren sagt på olika sätt kommer att hända i kommande löneöversyn/-er, på något lämpligt sätt dokumenteras. Observera dock att detta dokument aldrig får formen av kollektivavtal. Arbetsgivarens ”mötesanteckningar”, ej att anses som ”protokoll”, är en adekvat benämning för denna dokumentation och fordrar således inte arbetstagarorganisationens signering av arbetsgivarens mötesanteckningar.

Överläggningen är inte tänkt som ett tillfälle då den lokala arbetsgivaren binder sig till ytterligare avtalsmässiga detaljer i löneöversynen. Det är också på det sättet att, om överenskommelse i samband med överläggningen görs i form av ett kollektivavtal knutet till gällande LOK, upphör detta att gälla när det centrala avtalet upphör. Av den anledningen ska överläggningen inte resultera i varken ett förhandlingsprotokoll eller ett kollektivavtal. Skulle parterna enas om särskilda kollektivavtalsmässiga villkor rekommenderas ett särskilt lokalt avtal för dessa.

I de fall löneavtalet inte innehåller momentet överläggning dokumenteras parternas överenskommelser i ett förhandlingsprotokoll i samband med att förhandlingarna avslutas efter genomförd löneöversyn. Detta förhandlingsprotokoll utgör däremot ett lokalt kollektivavtal, till skillnad från mötesanteckningar vid överläggning. Detsamma gäller i de fall parterna enas om att genomföra löneöversynen med en lokal förhandlingsordning. I det fallet tecknar parterna ett lokalt kollektivavtal om det som då ska gälla. Se mer under avsnittet ”Lokal förhandlingsordning” nedan.

### *Val av modell för genomförande*

Det är först i samband med avslutande av överläggningen som det egentligen går att ta ställning till om löneöversyn ska ske enligt modellen dialog mellan chef-medarbetare eller genom förhandling mellan parterna. Om det efter överläggningen blir modellen chef-medarbetare som ska tillämpas vid själva översynen är överläggningen den partskontakt som sker före genomförandet.

Respektive HÖK kan innehålla särskilda uppmaningar vad gäller förhandlingsordning.

Löneavtalen innehåller två huvudalternativ för genomförande av löneöversynen – antingen sätts lönen i dialog mellan chef-medarbetare, eller i förhandling mellan lokala parter. För att kunna tillämpa dialogmodellen med Kommunal krävs en lokal förhandlingsordning, medan detta är huvudspåret med samtliga övriga motparter. Se ytterligare beskrivning under respektive alternativ till genomförande nedan.

De lokala parterna har avgörande inflytande över valet av modell för löneöversynen. Modellen chef-medarbetare finns som huvudregel, men den part som önskar kan i stället begära att löneöversynen genomförs som förhandling. Se mer under alternativet förhandling nedan.

I alla löneavtal finns också möjligheten att enas om en lokal förhandlingsordning. I HÖK/löneavtalet med Kommunal utgör numera lokal förhandlingsordning huvudregeln. Syftet är att bidra till en utvecklad lokal lönebildning och individuell och differentierad lön, där lönen i ökad utsträckning kan sättas i dialog chef-medarbetare.

Oavsett modell förutsätts att lönesättningen är motiverad utifrån de lönekriterier som varje arbetsgivare utformar och använder, och att det finns en koppling till vad som står i löneavtalets § 1, Grundläggande principer för lönesättningen.

#### *Modellen dialog chef-medarbetare*

Löneavtalets alla modeller förutsätter ett gediget lönepolitiskt arbete av arbetsgivaren. Dock är det nog så att modellen dialog chef-medarbetare fordrar en ytterligare tydlighet, både i hanteringsordningar och av chefer, för att resultatet ska förstås av medarbetarna. Dialogmodellen ska inte ses som en årlig löneförhandling mellan chef och medarbetare. En regelrätt förhandling av lön sker endast vid nyanställning (nylönesättning).

Saknas förutsättningar för dialogmodellen (t.ex. vid täta chefsbyten) kan det i vissa fall vara bättre att genomföra löneöversynen som förhandling för att på sikt gå över till modellen dialog chef-medarbetare.

Löneöversynstillfället inleds när cheferna börjar lämna sina förslag i dialog med medarbetaren. Efter genomförda samtal lämnar arbetsgivaren sitt samlade förslag till nya löner till berörd arbetstagarorganisation. Inom två veckor från denna tidpunkt ska en avstämning mellan arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen göras (se avsnittet ”Avstämning”).

### *Förhandling*

Den part som vill göra bruk av ”vetot” i anmärkningen till § 2 i löneavtalet gör klart detta för motparten under överläggningen (alt inledande förhandling). Därigenom kommer löneöversynen att genomföras som förhandling mellan två parter och resultatet blir ett kollektivavtal i vanlig ordning. Notera dock anmärkningen i HÖK tecknad med OFR Allmänkommunal verksamhet som innebär att vetot ska föregås av rådgivning med centrala parter.

Den part som begär att löneöversynen ska genomföras som förhandling har sannolikt skäl för sitt ställningstagande. Det är viktigt att parterna diskuterar dessa skäl för att undersöka vad som fordras för att lönen i framtiden ska kunna sättas i dialog chef-medarbetare. Detta finns som särskilt krav i avtalet med Kommunal där huvudregeln utgörs av lokal förhandlingsordning.

Även om löneöversyn genomförs som förhandling innebär en individuell lönesättning att chef och medarbetare ska ha samtal om medarbetarens prestationer, uppnådda resultat och kopplingen till lön. Avtalet anger däremot inte när under året eller i processen detta samtal ska hållas. Ett lönesystem med individuell och differentierad lönesättning fordrar att medarbetare får tala med sin närmaste chef om sin prestation. Chefer får här också ett tillfälle att resonera om målen för verksamheten och individens bidrag till dessa, även om inte någon faktisk lön i reda pengar diskuteras.

Löneöversynstillfället börjar vid inledande förhandling, och avslutas efter genomförd förhandling med ett förhandlingsprotokoll, tillika kollektivavtal, som undertecknas av båda parter. Observera även att arbetsgivaren inför avslut av förhandling ska lämna ut lista med ny lön med mera till arbetstagarorganisationen. I kollektivavtalet AUP finns detta också reglerat.

### *Lokal förhandlingsordning*

Om den lokala hanteringen av löneöversyn ryms inom ramen för någon av löneavtalets centralt beskrivna modeller (dialog chef-medarbetare eller förhandling) så använder man dem, annars kan det vara lämpligare att formulera en lokal förhandlingsordning.

I vissa fall kan en lokalt överenskommen förhandlingsordning vara att föredra. Ett sätt att komma vidare i den lokala löneöversynsprocessen kan t.ex. vara att hantera löneöversynen på olika sätt, genom att ha olika förhandlingsordning med en facklig motpart i olika delar av organisationen. Ställningstagandet kan påverkas av tradition, bakgrund och hur aktivt de lönepolitiska frågorna diskuterats inom de olika verksamheterna m.m.

För att en lokal förhandlingsordning ska komma till stånd är det helt nödvändigt att diskutera igenom hela lönesättningsprocessen – vilka delar som ska finnas, när dessa ska inträffa, vem som gör vad, medarbetares och chefers delaktighet, hur resultatet ska hanteras, vad som händer vid eventuell oenighet o.s.v.

Löneöversynstillfället börjar vid inledande förhandling. Notera särskilt vikten av att enas om hur man lokalt hanterar eventuell oenighet i samband med avslutet i en lokal förhandlingsordning. Vid val av denna modell kan endast frågan om garanterat utfall eller utrymme hänföras till central förhandling. Löneöversynen avslutas i likhet med förhandling med ett förhandlingsprotokoll, tillika kollektivavtal, som undertecknas av båda parter.

### **Genomförande av löneöversyn – förslag till ny lön**

I avtalstexten finns ingen formföreskrift för hur arbetsgivaren ska lämna förslag om ny lön till berörda medarbetare. Av praktiska och tydlighetsskäl bör arbetsgivaren ta fram en rutin för sättet att lämna förslag till berörda medarbetare om ny lön och för vem som då företräder arbetsgivaren. Rutinen kan skilja sig beroende på valet av löneöversynsmodell. Det är angeläget att det finns en koppling mellan vem medarbetaren har dialogen med om sin prestation, och vem som därefter tar fram (och i dialogmodellen även meddelar medarbetaren) arbetsgivarens förslag till ny lön. I de flesta fall är det närmsta chefs uppgift.

I avtalet konstateras lönespridningens betydelse. En ökad lönespridning är väsentlig framförallt genom att den är ett uttryck för medarbetarens möjlighet att få en löneutveckling över tid. Det är dock inte självklart att lönespridningen alltid ökar vid en löneöversyn. T.ex. innebär en stor pensionsavgång vid en viss tidpunkt inom en grupp i allmänhet att lönespridningen minskar. I sådana lägen kan istället den individuella löneutvecklingen över tid behöva poängteras.

I avtalet finns en skrivning om ”väl kända kriterier”. Skrivningen syftar till att understryka vikten av att grunderna för den individuella lönesättningen är kända. Detta är avgörande för att skapa förtroende för att lönesättningen sker på ett konsekvent sätt snarare än på oklara grunder, och ökar också möjligheterna för arbetsgivaren att visa att lönesättningen inte har diskriminerande inslag. Ett av syftena med individuell lönesättning är att ge medarbetarna möjlighet att via

förbättrade resultat få löneutveckling. För att detta ska vara möjligt måste kriterierna vara väl kända för medarbetaren under året då arbetet utförs.

## **Avstämning**

I en löneöversyn enligt modellen dialog chef-medarbetare är överläggning det tillfälle innan löneöversynen där arbetsgivare och fack möts som parter. Det andra tillfället där parterna möts är efter löneöversynen i samband med avstämningen. Dessa två tillfällen för partskontakt är väsentliga för att upprätthålla systemet med att själva lönesättningen i löneöversynen ensidigt tas om hand av arbetsgivarens företrädare genom dialogmodellen.

Det är arbetsgivaren som kallar till avstämning inom den angivna tidsfristen. Sättet att förhålla sig till organisationer utan lokalt ombud är detsamma som vid kallelse till överläggningen. Arbetsgivaren ska inför avstämning lämna ut lista med ny lön till arbetstagarorganisationen (se även kollektivavtalet AUP för mer information).

En avstämning kommer naturligtvis att handla om det som lokala parter finner anledning att stämma av. Centrala parter konstaterar att genomgång av löneöversynsprocessen är det primära i avstämningen. Den genomgången kan röra allt som har anknytning till löneprocessen, t.ex. hur förberedelserna har fungerat, hur samtalen genomförts, att se över resultat i olika delar av organisationen i förhållande till helheten och de avsikter arbetsgivaren redogjorde för vid överläggningen o.s.v.

Avstämning ska ses som en garanti om partskontakt innan resultatet av löneöversynen anses fastställt. Kontakten ger en möjlighet till frågor, påpekanden och till påverkan inför kommande översynsprocesser. Avstämningen är däremot inte en förhandling och ska därför inte resultera i en överenskommelse. Att lönerna fram till detta tillfälle anses vara ”förslag” handlar inte heller om att arbetsgivarens förslag på något sätt ska överprövas av parterna i avstämningen.

Det är önskvärt att nå samsyn i så många delar som möjligt, som t.ex. hur resultatet stämmer i förhållande till den inledande överläggningen. Det förtjänar att pekas på vikten av att avstämningen också ska ge något för framtiden i den meningen att både arbetsgivar- och arbetstagarpart har resonerat om sådana erfarenheter och slutsatser av årets löneöversyn som kan ligga till grund för arbetet med kommande löneöversyner. Detta poängteras särskilt i avtalstexten.

På samma sätt som det i avtalet inte finns angivet var i organisationen överläggningen ska hanteras finns heller inte beskrivet någon specifik nivå för avstämningen. Om lokala parter inte enas om annat, är utgångspunkten enligt



det centrala avtalet att avstämningen görs gemensamt för den fackliga organisationens samtliga medlemmar hos arbetsgivaren.

Det är väsentligt att dokumentera att avstämning ägt rum, och vid vilken tidpunkt, eftersom tidsgränser för påkallande av förhandling om garanterat utfall eller om utrymme löper från avstämningstidpunkten. Det är samma typ av dokumentation som gäller efter avstämningen som efter överläggningen (se även avsnittet ”Resultat av löneöversynen” nedan).

Avstämning finns inte i HÖK med Kommunal. Detta då modellen dialog chef-medarbetare inte finns i avtalet. Möjligheter finns dock att tillämpa en lokal förhandlingsordning och då enas om dialog chef-medarbetare där avstämningen ingår.

### **Resultat av löneöversynen**

I modellen dialog chef-medarbetare resulterar avstämningen i att arbetsgivarens förslag anses fastställt och de fastställda lönerna ingår i det lokala kollektivavtalet om lön och allmänna anställningsvillkor – LOK. Inte heller i denna fråga finns något särskilt formkrav på dokumentation med namnunderskrifter. Däremot ska det naturligtvis finnas ett arbetsgivarbeslut om lön i enlighet med den delegationsordning som arbetsgivaren tillämpar och tydligt framgå vilket datum som avstämningen genomfördes.

Resultatet av löneöversyn gäller från 1 april respektive år om inte annat överenskomms i centralt eller lokalt avtal.

### **Garanterat utfall respektive utrymme**

Det är väsentligt att notera att vad som finns beskrivet om garanterat utfall och utrymme inte är en beskrivning av totala antalet personer som kommer att få del av löneökning i samband med löneöversynen. Beskrivningen är ett sätt att förhandlingstekniskt beskriva utfästelsen av pengar till löneökningar. I det här avsnittet redogör vi för begreppen garanterat utfall respektive garanterat utrymme.

Begreppet *garanterat utfall* används för att markera ett ändrat angreppssätt på bedömningar av löneökningar och utgår från arbetsgivarens ställningstaganden och bedömningar av nödvändiga åtgärder. Att texten om garanterat utfall finns så pass långt in i texten om löneöversynshandlingen, och inte i början, markerar också att löneöversyn inte ska inledas med att fastställa nivå på utfall per arbetstagarorganisation.

Även i de fall avtalet innehåller angivna nivåer för utfall är tanken att arbetsgivaren ska göra en prövning av sina behov av löneökningar. Avtalet som anger ett lägsta garanterat utfall förutsätter ändå att arbetsgivaren tar ställning

till eventuella behov utöver avtalets nivå. Överläggningen är det naturliga tillfälle där resultatet av dessa bedömningar redovisas av arbetsgivaren. Vidare beskrivning av detta finns i bilagan "Centrala parter syn..." under rubriken "Inför löneöversyn".

Begreppet *utrymme* innebär istället att ett givet utrymme räknas fram och fastställs i samband med inledande förhandling.

Det finns ingen lönepolitisk skillnad mellan de båda begreppen. Ändringen till begreppet garanterat utfall har tillkommit för att tydliggöra hur arbetet naturligen går till på vägen fram emot en löneöversyn, d.v.s. att utfallet är det som konstateras i efterhand när cheferna gjort sina bedömningar av de medarbetare som ingår i löneöversynen.

Ett löneavtal kan i stället för garanterat utfall eller utrymme vara utan centralt angiven nivå för löneökningar.

I löneavtalet med t.ex. Kommunal finns nivåer för lägsta löner angivna. Dessa har placerats sist i avtalet för att tydliggöra att de inte är en del av löneöversynen. Den angivna tidpunkten ska istället ses som ett tillfälle då arbetsgivaren säkerställer att medarbetares lön ska uppgå till lägst den angivna nivån. Om det efter genomförd löneöversyn finns individer som inte har kommit upp till nivån för lägsta lön ska dessa justeras till avtalad nivå. Avtalet syftar däremot inte på en särskild justering av lägsta lönenivån måste göras utöver den som görs inom ramen för löneöversynen. Men om någons lön skulle ligga under avtalad nivå vid den tidpunkt dessa ska gälla justeras denna till avtalsenlig nivå.

#### *Beräkning av utrymme och garanterat utfall*

För att uppnå större samstämmighet mellan beräkningen av utrymme och utfall och de som faktiskt finns anställda vid tidpunkten för löneöversyn sker beräkningen *vid löneöversynstillfället*. Om löneöversynen genomförs som traditionell förhandling är löneöversynstillfället när förhandlingarna inleds. Om löneöversyn genomförs enligt modellen chef-medarbetare är löneöversynstillfället när arbetsgivaren börjar lämna förslag till ny lön till medarbetarna. Parterna kan dock av praktiska eller andra skäl enas om annan tidpunkt för beräkning av utrymme respektive utfallet.

Utrymme och utfall beräknas på summan av arbetstagarorganisationens samtliga medlemmar som vid tillfället är tillsvidareanställda hos arbetsgivaren, med fast kontant månadslön. I parternas definition av fast kontant månadslön ingår även fasta kontanta lönetillägg enligt AB § 16 mom. 1.

SKR/Sobona rekommenderar att parterna konstaterar datum för beräkning av underlaget i samband med överläggning alternativt inledande förhandling.

Nedan används 1 april som exempel på datum. Observera att lokala parter har möjlighet att enas om annat datum för både löneöversyn och annat sätt att beräkna garanterat utfall eller utrymme. Till exempel kan parterna enas om ett tidigare beräkningsdatum än april för att kunna fastställa underlaget som chefer och parter utgår från.

- *Löneöversyn för tillsvidareanställda som slutar efter 1 april och efter löneöversynen:* Dessa personer uppfyller villkoren för att finnas med i beräkningsunderlaget inför löneöversynen, dock innebär det ingen garanti för att lönen ska ändras.
- *Löneöversyn för tillsvidareanställda som slutar efter 1 april men före löneöversynen:* Dessa personer kommer inte finnas med i beräkningsunderlaget i samband med löneöversynen, eftersom man måste vara anställd vid löneöversynstillfället.
- *Löneöversyn för tillsvidareanställda som börjar efter 1 april men före löneöversynen:* Dessa personer är tillsvidareanställda vid tidpunkten för löneöversyn och finns med i beräkningsunderlaget om inte parterna enas om annat. Det kan också bero på vilken överenskommelse om lön som gjorts, t.ex. om lönen uttryckligen satts ”i årets nivå”.

Bestämmelserna om garanterat utfall gäller inte för arbetstagarorganisation med färre än 5 respektive 10 medlemmar hos arbetsgivaren. Den högre gränsen tio gäller för regioner samt Stockholm, Göteborg, Malmö stad och Gotlands kommun. Denna regel innebär att det garanterade utfallet i procent är oregrerat för organisationer med färre än det angivna antalet medlemmar hos arbetsgivaren. Denna bestämmelse har tillkommit för att förhindra de olägenheter ett garanterat utfall i procent kan ha för organisationer med få medlemmar. De centrala parternas avsikt med bestämmelsen är att organisationer med få medlemmar ska – om inte speciella skäl föreligger – behandlas som övriga organisationer där garanterat utfall gäller. Avsikten är inte att dessa organisationers medlemmar ska särbehandlas lönemässigt.

Enligt en anmärkning i löneavtalen är det möjligt att, efter överenskommelse mellan lokala parter, använda del av garanterat utfall till *andra åtgärder än lön* (t.ex. individuella överenskommelser om pensionsavsättning). Se i respektive HÖK:s ”Centrala och lokala protokollsanteckningar, Anteckningar till löneavtal” för mer information. Sådana överenskommelser bör beräknas och dokumenteras nogsamt för att styrka värdet över tid.

## Ytterligare kommentarer gällande löneöversyn

### *Löneöversyn visstidsanställda*

En grundläggande princip för alla anställda hos en arbetsgivare är att de omfattas av respektive löneavtals § 1, Grundläggande principer för lönesättningen. Löneavtalets bestämmelser om löneöversyn tar upp frågor om beräkning av utrymme liksom avräkning av åtgärder från utrymme eller hur garanterat utfall ska uppnås. Som beskrivits ovan görs dessa beräkningar enligt löneavtalet för tillsvidareanställda arbetstagare med fast kontant lön.

En stor grupp av de anställda faller därmed utanför denna beräkning. Det gäller främst visstidsanställda (inkl. timavlönade). Även för denna grupp arbetstagare behöver översyn av lön göras. För det fall visstidsanställningen har lång varaktighet (mer än 12 månader) bör årlig löneöversyn övervägas. Denna görs utanför hanteringen av beräknat utrymme/garanterat utfall, men med prövning utifrån de lönepolitiska grunder som gäller hos arbetsgivaren.

Näraliggande med denna problematik är också lönesättning när arbetsgivaren anställer arbetstagare för längre eller kortare tid. Även i sådana fall har arbetsgivaren att utifrån gällande lönepolitiska grunder pröva vilken lön som ska utges. Det gäller i princip för varje ny anställning, inklusive anställning för viss säsong eller visst arbete, som ingås.

Grundprincipen för löneöversyn för dessa typer av anställningar är att villkoren bestäms för varje anställningsperiod för sig. Ny period innebär att lönen/villkoren prövas. Om ett datum för löneöversyn (t.ex. 1 april) skulle ligga inom en anställningsperiod påverkar inte detta den utgående lönen såvitt lönen inte därigenom kommer att understiga en angiven lägsta lön. Om löneöversynen inte är färdig per 1 april kan det komma att innebära retroaktivitet för de anställningsperioder som ligger efter 1 april såvitt inte uttryckligen lönesättning skett i "årets nivå".

I de fall det ordinarie löneöversynstillfället är den tidpunkt då även dessa löner ses över faller de utanför den förhandlingstekniska beräkningen av utfall och utrymme.

### *Hantering av oorganiserade, byte av arbetstagarorganisation m.m.*

Innehållet i de centrala avtalen gäller alla arbetstagare, såväl organiserade som oorganiserade. Detta innebär att Löneavtalen, t.ex. § 1 Grundläggande principer för lönesättning, även ska tillämpas på oorganiserade.

På personalpolitiska grunder är det naturligt att även oorganiserades löner ses över med samma intervall som organiserades. Det följer också av regler om

föreningsrätt i MBL att om det finns tecknade avtal på arbetsplatsen så tillämpas dessa på arbetstagare oavsett om de är organiserade eller inte. Eventuella pengautfästelser i samband med löneöversyn, t.ex. garanterade utfallsberäkningar, gäller enbart för de arbetstagare som tillhör den organisation som tecknat avtalet. Däremot ska även oorganiserade ges eventuella angivna generella löneökningar, liksom att de ska omfattas av eventuella individuella löneökningssgarantier, såvida inte annat bestämts för de som är medlemmar i berörd facklig organisation. I så fall bör sådana överenskommelser även tillämpas på oorganiserade och medlemmar i arbetstagarorganisation utan kollektivavtal med SKR/Sobona. Samma hantering gäller för oorganiserade såväl som för de medarbetare som är medlemmar i en arbetstagarorganisation som inte tecknar kollektivavtal med SKR/Sobona.

Löneökningstidpunkter bör överensstämma mellan organiserade och oorganiserade medarbetare. Oorganiserade ska inte hanteras innan löneöversynen genomförs med organiserade inom avtalsområdet. Notera dock att arbetstagarorganisationen endast kan företräda sina medlemmar.

För medarbetare som är ”felorganiserad”, d.v.s. hen är medlem i en arbetstagarorganisation som har kollektivavtal med SKR/Sobona, men typiskt sett inte ett avtal som tillämpas för det arbetsområde/befattning som gäller för medarbetaren, kommer löneavtalet som huvudregel att följa det fackliga medlemskapet. I vissa fall kan individuella bedömningar behöva göras, t.ex. i de fall medarbetaren är medlem i två olika arbetstagarorganisationer och det behöver klaras ut vem som ska företräda denne.

Frågan om vilket avtal som ska tillämpas på den oorganiserade arbetstagaren, såväl som för medarbetare som är medlem i arbetstagarorganisation utan kollektivavtal med SKR/Sobona, framgår vanligtvis av anställningsavtalet. Saknas detta får man gå på det avtal som omfattar det arbete som den oorganiserade sysselsätts i. Finns det konkurrerande avtal får arbetsgivaren fastslå vilket avtal som ska tillämpas. Detta kan till exempel göras enligt övervägandepincipen (det avtalsområde som har flest medlemmar i just det arbetet hos arbetsgivaren), såvida inte särskilda omständigheter föreligger.

En arbetstagare har naturligtvis rätten att tillhöra vilken facklig organisation hen vill, eller inte alls. Arbetstagaren kan också välja att byta organisationstillhörighet vilket, normalt sett, innebär bundenhet till det centrala avtal som gällde för arbetstagaren vid avtalsperiodens ingång och till dess avtalsperioden löper ut. Samtidigt kan konstateras att det är den nya organisationen som kommer att företräda/biträda arbetstagaren i frågor avseende anställningsvillkor och lön.

### *Retroaktiva lönehöjningar samt reglerna om ändring av sjukpenninggrundande inkomst (SGI) m.m.*

De arbetstagare som vid tidpunkten för löneöversyn får ersättning från Försäkringskassan grundad på den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI), får inte tillgodoräkna sig den retroaktiva lönehöjningen vid beräkning av SGI:n. Anledningen är att SGI:n inte påverkas förrän Försäkringskassan fått kännedom om bl.a. ändrade inkomstförhållanden, dock "tidigast fr.o.m. avtalets undertecknande". Med uttrycket "avtalets undertecknande" avses inte datumet 1 april i gällande centrala löneavtal, HÖK, utan när den lokala löneöversynen är klar och arbetsgivaren i samband med avstämning fattat beslut om ny lön, eller efter förhandling träffat överenskommelse med facklig organisation.

HÖK/ innehåller ingen överenskommelse om retroaktiv beräkning av lön. Det är därför inte reglerat i respektive kollektivavtal hur den uppkomna situationen ska hanteras för de medarbetare vars SGI inte påverkas av retroaktiva lönehöjningar enligt ovan. SKR/Sobona har emellertid i Arbetsgivarnytt nr 61/98 redogjort för sina rekommendationer vad gäller retroaktiv beräkning.

1. Lön, semesterlön, lön under ledighet, ersättning för overtidsarbete och fyllnadslön beräknas retroaktivt vilket innebär att det utges ett tilläggsbelopp, utöver det gamla beloppet, motsvarande skillnaden mellan det nya och det gamla beloppet.

Avtalsenligt ledighetsavdrag (lönebortfall) beräknas retroaktivt vilket innebär att det görs ett tilläggsavdrag, utöver det gamla ledighetsavdraget, motsvarande skillnaden mellan det nya och det gamla ledighetsavdraget.

2. Berörd arbetstagare får för retroaktiv tidsperiod:
  - vid ledighet enligt AB § 28 mom. 1 ersättning enligt gällande nivåer (procentsatser) vid sjukdom m.fl. av skillnaden mellan ledighetsavdrag (lönebortfall) till följd av den retroaktiva beräkningen
  - vid ledighet enligt AB § 29, varunder föräldrapenning utges, ersättning med belopp motsvarande gällande nivå (procentsats) vid föräldraledighet av skillnaden mellan ledighetsavdrag (lönebortfall) till följd av den retroaktiva beräkningen.
3. Utbetalad ersättning enligt ovan utgör i sin helhet pensionsgrundande lön. Någon omräkning av utgående eller kommande pensionsförmån ska inte göras.

### **§ 3 Övriga överenskommelser om lön**

I denna paragraf förtydligas vissa frågor som inte rör löneöversynen:

- att part när som helst kan uppta en förhandling om lön, som dock endast kan föras lokalt hos arbetsgivaren. Det avser andra förhandlingar om lön än de som hanteras inom ramen för § 2 Löneöversyner.
- att överenskommelse om lön också får träffas med enskild arbetstagare utan att förhandling måste äga rum mellan arbetsgivaren och den fackliga organisationen. Beträffande Kommunals medlemmar finns särskilda anmärkningar om denna hantering i HÖK.
- att möjligheterna till central förhandling redogörs för under avsnittet ”Förhandlingsordning” nedan.

## § 4 Fredsplikt

I paragrafen förtydligas att förhandlingar som avses i löneavtalets §§ 2 och 3 ska föras under fredsplikt. Detta följer redan av att HÖK har träffats mellan centrala parter, men är att se som ett förtydligande för lokala parter.

## § 5 Klassificering

I paragrafen konstateras att klassificering av alla anställda sker i enlighet med Bilaga 3 till statistikavtalet (Överenskommelse om lönestatistik).

Klassificeringssystemet Arbetsidentifikation, AID, är ett system för gruppering av arbetsuppgifter. AID är avsedd att kunna analysera lönebildningen på central och lokal nivå samt att ge underlag för viss statistik.

AID utgör vidare grunden för den partsgemensamma lönestatistiken, vars främsta syfte är att förse parterna med ett gemensamt underlag till centrala och lokala förhandlingar. Därutöver ger statistiken allmän information om lönestrukturer, lönelägen, löneutveckling och sysselsättning. AID är däremot inte framtaget med syfte att användas som instrument för systematisk arbetsvärdering. Lokala parter äger inte frågan om vilka titlar (etiketter) som finns i AID systemet, och inte hur dessa klassificeras. Det är en fråga för centrala parter statistikkommitté. Det står dock arbetsgivaren fritt att, utöver statistikindelningen enligt AID, även använda lokala befattningsbenämningar.

Lokala parter har ansvaret för att klassificeringen görs på så sätt att den ger en så rättvisande och aktuell bild som möjligt av varje arbetsgivare och i förlängningen av hela sektorn. Ansvaret för en regelbunden översyn åligger lokala parter för att säkerställa kvaliteten.

## § 6 Förhandlingsordning

I paragrafen beskrivs vilka frågor som vid oenighet i löneöversynen kan drivas vidare till lokal respektive central förhandling, samt till skiljenämnd.

### *Övergripande om löneavtalens förhandlingsordning*

I Löneavtalen finns en speciell förhandlingsordning för löneöversynstvister där oenighet mellan lokala parter i förlängningen inte går till Arbetsdomstolen utan till en speciell *skiljenämnd* vars bemanning beslutas vid det tillfälle den ska verka. Det är sällsynt att en löneöversyn går till skiljenämnd, eftersom det vid oenighet lokalt därefter brukar avgöras genom överenskommelse i central förhandling.

### *Oenighetsgrunder för lokal respektive central förhandling*

För löneöversyn enligt modellen chef-medarbetare kan, inom två veckor från avstämningstidpunkten, lokal förhandling påkallas och upptas dels om huruvida garanterat utfall uppnåtts samt i de fall någon övrig fråga särskilt omnämns i förhandlingsordningen i respektive avtal.

Central förhandling kan upptas i två lägen, antingen

- (enligt modell chef-medarbetare) om garanterat utfall inte uppnåtts samt i ev. frågor som redan kunnat förhandlas i lokal förhandling, eller
- (enligt modell förhandling) om garanterat utfall inte uppnåtts, fördelning av garanterat utfall samt i eventuella frågor som redan enligt avtalet kunnat förhandlas i lokal förhandling, reglering som t ex berör garantier.

Det är inte möjligt att påkalla central förhandling i fråga om nivån annat än i det fall avtalets nivå inte uppnåtts.

Skiljenämnd är sista instans i samtliga fall.

Eftersom det är relativt ovanligt att oenighet i löneöversynen drivs till centrala förhandlingar, kontakta SKR respektive Sobona för rådgivning i de fall lokal oenighet riskerar att resultera i central förhandling.

### *Lokal hantering vid oenighet*

Ett protokoll från en lokal förhandling som avslutats i oenighet mellan lokala parter innehåller i normalfallet en bilaga med arbetsgivarens sista bud i förhandlingen. I de fall oenigheten grundar sig på en fråga som kan drivas vidare till central förhandling har arbetstagarorganisation en månad på sig att begära en sådan efter att den lokala förhandlingen avslutats. I det fallet ska arbetsgivaren



avvakta tidsfristen på en månad innan ny lön enligt arbetsgivarens sista bud utbetalas.

Likväl som att en överläggning inte kan pågå i evighet kan inte en löneöversynsförhandling göra det. Om arbetsgivaren har presenterat förslag på nya löner för samtliga berörda medarbetare i förhandling under en längre tid och redogjort för skälen till dessa, kan det vara nödvändigt för arbetsgivaren att konstatera att dennes förhandlingsskyldighet är uppfylld. Detta konstateras då i ett förhandlingsprotokoll, samt att arbetsgivaren har för avsikt att fastställa nya löner enligt ett förslag som bifogas protokollet, och därmed frånträder förhandlingen som avslutas i oenighet per dagens datum. Uppstår denna situation rekommenderas arbetsgivaren att rådgöra med SKR respektive Sobona.

### *Oenighet om avtalets innebörd*

Utöver att det går att bli oense i en löneöversyn enligt ovan, kan förhandling påkallas om avtalets rätta innebörd, d v s en rättstvist. Få centrala rättstvister har genomförts om löneavtalet genom åren. En ouppklarad sådan tvist skulle kunna medföra prövning i Arbetsdomstolen av lönepolitiska argument, ställningstaganden och sätt att hantera den egna lönebildningsprocessen. SKR/Sobona anser att det skulle vara mycket olyckligt att få Löneavtalets meningar prövade och tolkade av Arbetsdomstolen, vilket i så fall skulle innebära att andra än avtalets parter bestämde åtminstone delar av vad som är en god löneprocess. Det är därför mycket angeläget att parterna själva klarar ut sådana tvister.

## **Centrala och lokala protokollsanteckningar**

Parterna har samlat avvikelser och tillägg till löneavtalet, AB och övrigt i en egen bilaga med centrala och lokala protokollsanteckningar. Dessa avvikelser utgör kollektivavtalade ändringar som binder både centrala och lokala parter.

Innehållet i denna bilaga varierar mellan avtalen baserat på det parterna enats om. Samtliga avtal innehåller dock möjligheten till annan åtgärd än lön.

### **Anteckningar till löneavtal**

#### *Annan åtgärd än lön*

Enligt löneavtalet kan löneöversyn även innehålla andra komponenter och åtgärder än lön. För att inte dessa ska försvinna från framtida löneutvecklingstal behöver sådana åtgärder på något sätt prissättas och dokumenteras. Inte minst när det gäller kartläggning och analys av löner är det viktigt att även göra värdet av dessa andra åtgärder synliga.

Det är viktigt att tydligt ange vilka som omfattas av en överenskommelse om annan åtgärd än lön, oavsett om det gäller en hel arbetsplats eller enstaka arbetstagare och vad som ska hända efter en avtalsperiods slut. Likaså hur ett eventuellt upphörande innan avtalsperiodens slut ska hanteras.

## **Centrala protokollsanteckningar**

I de centrala protokollsanteckningarna har de överenskommelser, avvikelser och ställningstaganden angivits som endast gäller mellan centrala parter. Dessa kan gälla löneavtalet, AB eller andra övriga frågor.

I denna bilaga anges också de eventuella partsgemensamma arbeten som parterna enats om att bedriva under avtalsperioden. Partsgemensamma arbeten kan formas för att t.ex. omhänderta vissa frågeställningar eller yrkanden som parterna anser behöver utredas eller bearbetas gemensamt.

## **Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning**

I Bilagan, som gäller mellan centrala parter, pekar parterna på några viktiga beståndsdelar i lönebildningsprocessen. Bilagan ska ses som en mer konkret beskrivning av vad centrala parter anser vara goda och ändamålsenliga inslag vid en väl fungerande individuell lönesättning. Den kan användas som inspirationskälla eller rent av checklista. För att göra den skrift du läser nu mer läsarvänlig har vi valt att inkludera stora delar av bilagans innehåll direkt under de rubriker tillhörande löneavtalet där frågan är aktuell.

Bilagan kan skilja sig något åt mellan de olika avtalen, men överensstämmer i stort och strider inte på något sätt mot varandra. I dagligt bruk benämner SKR/Sobona ibland denna bilaga som CPS – ”centrala parter syn”.

I Bilagan pekar centrala parter på vad som kan vara användbara inslag. Överläggningens viktiga roll kan inte nog poängteras för att löneavtalet – vid modellen dialog chef-medarbetare – ska kunna fungera på avsett sätt.

Centrala parter avsikt är att innehållet i denna bilaga ska diskuteras hos varje arbetsgivare och ses som ett stöd för det egna lönepolitiska arbetet. Det är därför angeläget att varje arbetsgivare tar ställning till hur de rubriker som finns i bilagan tas om hand i den egna lönepolitiska processen. Innehållet talar i de flesta fall för sig självt och behöver inte kommenteras ytterligare, och vissa delar finns kommenterade i avsnitten som rör löneavtalet.

## **Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK**

### *HÖK och LOK för angiven avtalsperiod*

När ett avtal har tecknats mellan centrala parter ska därefter respektive arbetsgivare som är kommun, region eller kommunalförbund genom beslut anta det nya avtalet.

När det gäller löner och anställningsvillkor finns också en bilaga för det lokala kollektivavtalet – LOK – som förutsätts undertecknas av lokala parter. De centralt överenskomna bestämmelserna ingår alltid i LOK, och LOK har samma giltighetstid som själva HÖK-perioden.

Avser lokala parter teckna överenskommelser som inte är bundna till avtalsperiodens löptid i HÖK, utan som ska gälla för kortare eller längre tidsperiod, rekommenderas att ett särskilt lokalt kollektivavtal upprättas för detta.

### *HÖK-T och LOK vid tillsvidareavtal*

Mellan SKR/Sobona och AkademikerAlliansen gäller HÖK-T. Med tillsvidareöverenskommelser blir hanteringen annorlunda. I det ursprungliga tillsvidareavtalet med AkademikerAlliansen (ÖLA 01) finns en rekommendation om att träffa lokalt kollektivavtal – LOK – med den utformning och det innehåll som framgår av tidigare bilaga 6, d.v.s. den sedvanliga LOK-mallen. De arbetsgivare som tidigare tecknat LOK behöver inte teckna en ny när det görs ändringar och tillägg i det centrala tillsvidareavtalet.

I LOK anges att, såvida lokala parter inte enats om annat, de lokala bestämmelserna har en uppsägningstid om tre kalendermånader och då upphör att gälla 1 april varje år. För det fall lokala parter uttryckligen träffat överenskommelse om särskild uppsägningstid så gäller denna i stället och frigörelse sker direkt då den särskilda uppsägningstiden löpt ut.

Se mer under det tidigare avsnittet ”Rekommendation om LOK m.m.”