

## **Redogörelsetext till Huvudöverenskommelse 07 – HÖK 07 – med OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet (SKTF, SSR, Ledarna och Teaterförbundet)**

Denna redogörelse omfattar Huvudöverenskommelsens samtliga delar inklusive Allmänna bestämmelser. Eftersom Allmänna bestämmelser ska vara likalydande som bilaga i alla Huvudöverenskommelser är även redogörelsen i dessa delar likalydande med den som finns i Kommunals Redogörelse.

Löneavtalets grunder kvarstår sedan föregående avtal. Förhandlingarna har handlat mycket om hur Löneavtalet tillämpas av arbetsgivarna, därför handlar de ändringar som är gjorda om att förstärka den lönepolitiska processen.

Den redogörelsetext som nu följer är av naturliga skäl således i grunden lik det föregående avtalets. Dock är det viktigt att notera de förändringar som gjorts. Under respektive rubrik kommer nyheter att annonseras i särskild ruta.

Parter i Huvudöverenskommelsen är Sveriges Kommuner och Landsting, Arbetsgivarförbundet Pacta samt OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet, dvs. Fackförbundet SKTF, Akademikerförbundet SSR, Ledarna och Teaterförbundet.

### **Nyheter i punktform:**

#### *- Löneavtal*

Hänvisning till innehållet i bilagan Centrala parternas syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning att användas i överläggningen.

Förslag till ny lön ska överlämnas i dialog.

Tillägg i förhandlingsordningen vad avser icke definierat garanterat utfall för arbetsledande personal.

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

Tillägg under rubriken överläggning med exempel på vad den kan innehålla.

*- Centrala protokollsanteckningar*

Ny protokollsanteckning om att centrala parter kommer följa Löneavtalets tillämpning under avtalsperioden.

*- Centrala och lokala protokollsanteckningar*

Uppräkning av medlemsförbunden i OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet.

Beskrivning av begreppet garanterat utfall.

## **Förhandlingsprotokoll**

### **§ 6 Giltighet och uppsägning**

Avtalet löper under tiden 2007-07-01 – 2010-03-31. Det är inte uppsägningsbart i förtid.

## **Löneavtalet, bilaga 1**

### **Löneavtalet allmänt**

Det är viktigt att kontinuiteten i det lokala arbetet inte bryts. Därför finns inga förändringar i det nu föreliggande avtalet som helt ändrar förutsättningarna för det lokala arbetet. Däremot finns ett antal punkter som arbetsgivare behöver ytterligare utveckla och fördjupa i sitt pågående arbete med de lönepolitiska frågorna.

## Grundläggande principer för lönesättningen

Texten är oförändrad från tidigare avtal, vilket för oss var en viktig fråga. Genom den kontinuitet som finns i de grundläggande principerna bidrar Löneavtalet till att arbetsgivarna kan arbeta långsiktigt med de lönepolitiska frågorna.

I det lokala lönebildningsarbetet gör arbetsgivaren lönepolitiska bedömningar av vilka löneåtgärder som behöver vidtas utifrån verksamhetens resultat, behovet av att kunna behålla och rekrytera goda medarbetare och arbetsgivarnas ekonomiska förutsättningar.

Det är verksamheten och de politiskt uppsatta målen om inriktning, omfattning och kvalitet som är utgångspunkten för arbetsgivarens lönepolitik. Vad som ska åstadkommas bestäms ytterst av de förtroendevalda. Sedan är det verksamheternas sak att bryta ner målen på olika nivåer och att i dialog med arbetstagarna slå fast hur de uppsatta målen kan nås inom respektive områden.

Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Det är därför viktigt att lönen är individuell och differentierad och avspeglar hur väl uppsatta mål nås. Detta förutsätter att verksamhetsmålen är diskuterade i organisationen och bland medarbetarna. Det måste vara tydligt för alla vad som ska åstadkommas.

En väldiskuterad och väldefinierad 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 bör därför göras på ett konsekvent sätt och ha sin grund i klara och tydliga lönesättningsprinciper vilka är på förhand väl kända av de anställda. Sambandet mellan löneutveckling och utveckling av arbetsuppgifter och arbetsprestationer bör vara tydligt. Det är av stor vikt att dialog förs mellan chef och medarbetare om mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön.

Löneavtalet lägger ett stort ansvar på chefer på alla nivåer. Chefernas förmåga att kommunicera såväl verksamhetsmål som uppnådda resultat med medarbetarna har avgörande betydelse för arbetet med individuell lönesättning. Paragrafens sista stycke lyfter fram chefernas stora betydelse för att sätta mål nås och att uppföljning av resultat sker. Därför

är det av stor betydelse att chefernas lön verkligen avspeglar de resultat som vederbörande uppnår.

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.

För att kunna ta ett helhetsgrepp verksamhetsmässigt och budgetmässigt behöver arbetsgivaren centralt skaffa sig kunskap om olika verksamheters ambitioner och behov. Med denna kunskap som grund görs sedan de prioriteringar och avvägningar som bedöms nödvändiga med hänsyn till ansvaret för en helhet såväl verksamhets- som budgetmässigt.

Alla arbetsgivarföreträdare på olika nivåer förutsätts dela arbetsgivarens syn och uppfatta sin del i arbetsgivarens helhet på gjorda prioriteringar, avvägningar och ställningstaganden.

## Löneöversyner

Löneavtalet anvisar tre vägar för löneöversyn, och där finns ingen skillnad jämfört med föregående avtal. De tre vägarna är:

- genom dialog chef-medarbetare
- genom traditionell förhandling mellan lokala parter
- genom överenskommelse mellan lokala parter om en lokal förhandlingsordning

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. Lokala parter kan även enas om att via en lokalt överenskommen förhandlingsordning genomföra löneöversyn.

*Vilka faktorer kan påverka valet av modell?*

Löneavtalets alla modeller förutsätter ett gediget lönepolitiskt arbete av arbetsgivaren. Dock är det nog så att *modellen chef-medarbetare* fordrar en ytterligare tydlighet både i hanteringsordningar och av chefer för att

resultatet ska accepteras av arbetstagarna. Finns det inte i grunden en tilltro till arbetsgivaren som lönesättare är det måhända bättre att för stunden genomföra löneöversynen som traditionell förhandling för att på sikt gå över till modellen chef-medarbetare. Även täta chefsbyten kan naturligtvis medverka till osäkerhet kring lönesättningen.

Den arbetstagarpart som efter överläggningen begär att löneöversynen ska genomföras som *förhandling* har naturligtvis skäl för sitt ställningstagande. Arbetsgivaren bör diskutera de skälen för att utröna vad som fordras för att arbetstagarparten i framtiden ska kunna acceptera en annan ordning.

Ur flera synpunkter är en *lokalt överenskommen förhandlingsordning* att föredra. För att en sådan ska komma till stånd är det helt nödvändigt att diskutera igenom hela lönesättningsprocessen, vad som ska finnas, när olika delar ska inträffa, vem som gör vad, arbetstagares och chefers delaktighet, hur resultatet ska se ut formmässigt, osv. Det är lämpligt att den lokala förhandlingsordningen även tar om hand vad som ska hända vid eventuell oenighet. Har de lokala parterna diskuterat igenom detta fram till en överenskommelse finns en samsyn i de delar som är så avgörande för en god hantering av löneöversynen.

Ett sätt att komma vidare mot modellen chef-medarbetare i den lokala lönebildningsprocessen kan 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 olika verksamheter m.m. Rymts det sätt på vilket löneöversynen är tänkt att hanteras inom ramen för någon av Löneavtalets centralt beskrivna modeller eller är det lämpligare att formulera en lokal förhandlingsordning?

Den fortsatta beskrivningen kommer behandla de två centralt beskrivna förhandlingsordningarna och då i synnerhet modellen chef-medarbetare.

## Överläggningen

En tydligare hänvisning till innehållet i bilagan Centrala parters syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning har införts.

Förhandlingarna kom mycket att handla om hur överläggningen mellan fack och arbetsgivare inför löneöversyn skulle kunna förbättras. Framför allt efterlystes en tydligare beskrivning av vad som skulle avhandlas. Därför finns nu en tydligare hänvisning till bilagan Centrala parterers syn vars olika rubriker är en vägledning till vad som ska diskuteras vid överläggningen.

Överläggningar ska genomföras med arbetstagarorganisationerna inför varje löneöversyn. I dessa överläggningar redovisar arbetsgivaren de ställningstaganden som ligger till grund för planerade åtgärder i kommande löneöversyn. I redovisningen inryms motiv till varför olika bedömningar görs samt hur underlaget till dessa bedömningar arbetats fram.

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

I avtalet finns inte krav på att arbetsgivaren kallar samtliga arbetstagarorganisationer till överläggning vid samma tillfälle. Inte heller finns någon organisatorisk nivå angiven. Dock framstår det som naturligt att en överläggning tar upp en hos hela arbetsgivaren övergripande analys och åtgärder som har sin grund i prioriteringar mellan olika verksamheter. Beroende på storlek och organisation kan det då även vara ändamålsenligt att föra diskussioner inom respektive verksamhet.

Om det inte finns någon lokal företrädare för en organisation skickas lämpligen kallelsen till överläggning till närmast högre nivå, dvs i förekommande fall distrikt/region eller slutligen till organisationen centralt.

För att uppnå avsedd kvalitet på överläggningen fordras förberedelser från framför allt arbetsgivarsidan. En tydlig och tydligt beskriven arbetsgivarpolitik är av avgörande betydelse för tilltron till arbetsgivarens planerade åtgärder samt för tilltron till att dessa får genomslag i de förslag till ny lön som arbetsgivaren senare ska lämna.

Målet med överläggningen är att arbetsgivarens förslag görs förståeligt för de fackliga organisationerna för att därigenom skapa acceptans för arbetsgivarens planerade åtgärder. Att förstå hur arbetsgivaren tänker och att det är förutsägbart hur arbetsgivaren tänker agera lönemässigt över tid är helt avgörande för att ha tilltro till arbetsgivaren som lönesättare. När arbetsgivarens syn på lönebildning är känd ger det även arbetstagarna möjlighet att på stabilare grund göra prognos om sina egna framtida arbetsvillkor hos den arbetsgivaren.

En genomförd kartläggning av löner och slutsatser till följd av den är underlag som påverkar arbetsgivarens ställningstaganden. Ett exempel på en fråga som det är naturligt att belysa vid överläggningen är arbetsgivarens syn på lönestrukturfrågorna, dvs önskade lönerelationer mellan grupper såväl som lönespridningen inom en grupp. Det kan också vara aktuellt att belysa lönefrågor mot bakgrund av lagstiftning rörande diskriminering. Däremot är överläggningen i normalfallet inte till för att vare sig resonera om enskildas löner eller om möjliga löneutfall i löneöversynen.

En väl genomförd överläggning innebär ett stort grundläggande arbete hos arbetsgivaren, särskilt viktigt är resonemang och förankring med de förtroendevalda för att möjliggöra behövliga ställningstaganden. Som hjälp i detta har "Lönelänken" tagits fram, ett verktyg för strategiska lönepolitiska diskussioner. Målet med Lönelänken är att ge arbetsgivarens ledning ett verktyg som underlättar ett aktivt ställningstagande till lönebildningen på några års sikt. Som underlag används diagram som beskriver lönerelationer och lönespridning, löneutveckling, relationen mellan nyanställda och redan anställda och hur lönerna förhåller sig till omgivande kommuners. För att titta närmare på Lönelänken gå in på [www.lonelanken.skl.se](http://www.lonelanken.skl.se). Välj kommunen Kommun och skriv in lösenord: testa. I länken finns också information om kostnad samt möjlighet att beställa abonnemang. Lönelänken undergår f.n. anpassning för att kunna användas även av landsting. Det arbetet beräknas vara klart under hösten 2007.

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

Vidare bör en del i överläggningen ägnas åt att klargöra vilka som omfattas av begreppet "arbetsledande personal". Se vidare under rubriken "Garanterat utfall per år för åren 2007, 2008 och 2009."

Det är väsentligt för den fortsatta hanteringen att överläggningsresultatet, dvs. egentligen 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.

Det är först efter överläggningen som det egentligen går att ta ställning till om löneöversyn ska ske enligt modell chef-medarbetare eller traditionell förhandling.

## Löneöversyn

I avtalstexten har införts att förslag till ny lön ska lämnas i dialog till berörd arbetstagare.

I den här delen har förhandlingarna kretsat mycket runt sättet att lämna förslag till ny lön. Genom det tillägg som gjorts ökar trycket på att det finns en dialog runt arbetsgivarens förslag. Detta har redan tidigare poängterats i redogörelsetext.

Den part som vill göra bruk av "vetot" i anmärkningen till § 2 punkt 1 gör klart detta för motparten. Därigenom kommer löneöversynen att genomföras som förhandling mellan två parter och resultatet blir ett kollektivavtal på sedvanligt sätt.

Oavsett val av modell i löneöversyn innebär Löneavtalet att samtalet mellan chef och medarbetare är en central del av avtalet. En individuell och differentierad lönesättning förutsätter en kontinuerlig dialog mellan chef och medarbetare. Dialogen måste fungera för att lönesättningen ska få legitimitet och acceptans. I samtalet formulerar chef och medarbetare bl.a. de individuella målen och de krav och förväntningar som finns från bådas sidor. Med ömsesidig respekt för varandras roller och sätt att se på olika frågor ökar förutsättningarna för förståelse av respektive argument. Individuell lönesättning syftar bl.a. till att uppmärksamma individen. Då är ett enskilt samtal chef-medarbetare som rör den egna arbetsinsatsen, arbetssituationen och lön en förutsättning.



I modellen chef-medarbetare genomförs löneöversyn genom att chefen i en dialog med medarbetaren lämnar förslag till ny lön. Det förutsätts att förslaget är väl motiverat.

I avtalet konstateras lönespridningens betydelse. En god lönespridning är väsentlig framför allt 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. Se vidare anmärkningstext under Garanterat utfall per år för åren 2007, 2008 och 2009.

Skrivningen om väl kända kriterier syftar till att understryka vikten av att grunderna för den individuella lönesättningen är kända. Detta är mycket väsentligt för att skapa förtroende för att lönesättningen sker på ett konsekvent sätt snarare än på oklara grunder. Konsekvent hanterande 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.

I avtalstexten finns ingen formföreskrift för hur arbetsgivaren ska lämna förslag till ny lön till berörda arbetstagare. Av praktiska skäl och tydlighetsskäl bör arbetsgivaren ta fram en lokal hanteringsordning både för sättet att lämna förslag till berörda arbetstagare om ny lön och för vem som då företräder arbetsgivaren. Ur Löneavtalets synpunkt är det angeläget att det finns koppling mellan vem som arbetstagaren har dialogen med om sin prestation och vem som meddelar arbetstagaren om arbetsgivarens förslag till ny lön.

## **Avstämning**

Efter fullgjorda samtal med arbetstagarna om förslag till ny lön lämnar arbetsgivaren sitt samlade förslag till nya löner till berörd arbetstagarorganisation. Inom två veckor från denna tidpunkt ska en avstämning göras.

Det ligger på arbetsgivaren att kalla till avstämning inom den tiden. Sättet att förhålla sig till organisationer utan lokalt ombud är detsamma som vid kallelse till överläggningen.

En avstämning kommer naturligtvis att handla om det lokala parter finner anledning att avstämma. Centrala parter konstaterar att genomgång av löneöversynsprocessen är det centrala i avstämningen. Den genomgången kan röra allt som har anknytning till löneprocessen t.ex. hur förberedelserna har fungerat, hur samtalen har fungerat, att titta över resultat i olika delar av organisationen i förhållande till helheten osv.

Avstämning ska ses som en garanti om partskontakt innan resultatet av löneöversynen anses fastställt. Kontakten ger en möjlighet till frågor, till påpekanden och till påverkan. Avstämningen ska däremot inte ses som en förhandling och ska därför inte resultera i en överenskommelse, dvs det handlar inte om att överpröva arbetsgivarens förslag. Det är önskvärt att nå samsyn i så många delar som möjligt, som t.ex. hur resultatet stämmer i förhållande till den inledande överläggningen.

En god avstämning bör också 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.

På samma sätt som det inte i avtalet finns angivet var i organisationen överläggningen ska hanteras finns heller inte beskrivet någon specifik nivå för avstämningen.

Det är väsentligt att dokumentera att avstämning ägt rum, och vid vilken tidpunkt eftersom tidsgränser för påkallande av förhandling om garanterat utfall löper från avstämningstidpunkten.

## **Resultat av löneöversyn**

När avstämningen är gjord anses arbetsgivarens förslag fastställt och de fastställda lönerna ingår i det lokala kollektivavtalet om lön och allmänna anställningsvillkor – LOK 07. Inget särskilt dokument behövs således i denna fråga, och heller inga namnunderskrifter. Däremot ska det naturligtvis finnas ett arbetsgivarbeslut om lön i enlighet med den delegationsordning som arbetsgivaren tillämpar.

Resultat av löneöversyn gäller från 1 april respektive år om inte annat överenskommes.

## Garanterat utfall

Det är väsentligt att notera att vad som finns beskrivet om garanterat utfall inte är en beskrivning av vilka som omfattas av löneöversynen rent lönepolitiskt. Beskrivningen är ett sätt att tekniskt beskriva utfästelsen på pengar.

Partsavsikten med garanterat utfall är att det inför löneöversyn ska göras lönepolitiska bedömningar. Överläggningen är det naturliga tillfälle där resultatet av bedömningarna redovisas av arbetsgivaren. Vidare beskrivning av detta finns i bilagan "Centrala parter syn..." under rubriken "Inför löneöversyn".

En avtalstillämpning som innebär att arbetsgivaren tar beslut eller avstånd från löneökningar utöver garanterat utfall utan att ha gjort en seriös prövning enligt ovan är inte förenligt med kollektivavtalets intentioner. I en sådan situation kommer det att vara svårt att stödja en sådan uppfattning vid en central förhandling enligt Löneavtalets förhandlingsordning.

För att uppnå större samstämmighet mellan beräkningen av garanterat utfall och de som faktiskt finns anställda vid tidpunkten för löneöversyn sker beräkningen vid löneöversynstillfället. Om löneöversyn genomförs som traditionell förhandling torde inte finnas någon osäkerhet om när förhandlingarna startar (det är löneöversynstillfället). Om löneöversyn genomförs enligt chef-medarbetare är löneöversynstillfället när arbetsgivaren börjar lämna förslag till ny lön till arbetstagarna.

Enligt en anmärkning i Löneavtalet är det möjligt att efter överenskommelse mellan lokala parter att använda del av garanterat utfall till andra åtgärder.

Bestämmelserna om garanterat utfall gäller inte för arbetstagarorganisation med färre än 5 resp. 10 medlemmar hos arbetsgivaren. Den högre gränsen, tio, gäller för landsting/region, Stockholm, Göteborg och Malmö stad samt Gotlands kommun. Denna regel innebär att det garanterade utfallet i procent är oreglerat för organisationer med färre än det angivna antalet medlemmar hos arbetsgivaren. Denna bestämmelse har funnits under lång tid och har tillkommit för att förhindra de olägenheter ett garanterat utfall i procent kan ha för organisationer med få medlemmar. Avsikten är inte att dessa organisationers medlemmar ska särbehandlas.

Löneavtalets § 1 samt strukturella förhållanden kan medföra att ett på central nivå bestämt garanterat utfall i procent kan vara fel i förhållande till de faktiska omständigheterna. 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.

### **Garanterat utfall per år för åren 2007, 2008 och 2009**

Ett icke definierat garanterat utfall har införts för arbetsledande personal.
---

Arbetstagarorganisationen har genom en insamlingsmodell *ett* garanterat utfall hos varje arbetsgivare. Detta garanterade utfall är uttryckt som två skikt med en gräns månadslön (heltid) på 20 000, 20 500 och 21 000 kronor för respektive år. Det samlade garanterade utfallet kommer därvid att bli ett krontal. Hur stort det garanterade utfallet blir beror på andelen arbetstagare som har fast kontant lön understigande brytpunkten respektive fr.o.m. brytpunkten. Gruppen som omfattas av icke definierat garanterat utfall ingår inte i lönesumman för fastställande av garanterat utfall och bidrar inte heller till uppfyllande av den garanterade nivån.

I en anmärkning till punkten konstateras att avsikten med olika skikt för att räkna fram det garanterat utfallet för organisationen hos arbetsgivaren syftar till att ge möjlighet till olika lönepolitiska insatser, främst att öka lönespridningen för de till numerären största yrkena. Detta är en markering av att särskilt ur lönespridningssynpunkt uppmärksamma dessa yrken.

Ett icke definierat garanterat utfall har införts för arbetsledande personal. Hos arbetsgivarna ställs höga krav på att ledningen förmår stimulera, motivera, stödja, entusiasmera och även i övrigt bidra till verksamheternas utveckling. Detta betyder ett synsätt som innebär att den arbetsledande personalen har en nyckelroll vad gäller uppfyllande av verksamhetens mål.

Detta är första gången ett avtal tecknat med OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet innehåller en skrivning av det här slaget. Berörda arbetsledares löner bör bestämmas utifrån arbetsgivarens lönepolitik och de överväganden som ligger till grund för

lönestrukturen, och kan även bidra till ytterligare lönespridning. Inför lönesättningen av den arbetsledande personalen kan det vara lämpligt att se över lönebilderna för arbetsgivarens samtliga chefer/arbetsledare.

Gruppen som omfattas kan beskrivas som "arbetsledande personal med underställda", dvs. en person som leder och fördelar arbetet. Detta innebär att personer med t.ex. samordningsansvar eller ansvar för särskilda områden/uppgifter inte ingår. Som tidigare konstaterats är det lämpligt att i samband med överläggningen klargöra vilka som omfattas.

Det är inte heller beträffande denna grupp i enlighet med avtalets intentioner att börja med att fastställa nivå på utfall. Avsikten med det icke definierade garanterade utfallet är att en bedömning ska göras av varje arbetsledares lön.

### **Övriga överenskommelser om lön**

Denna text är likalydande med föregående avtal och visar en möjlighet att part när som helst kan uppta en förhandling om lön, som dock endast kan föras lokalt. Paragrafen hanterar andra förhandlingar om lön än de som hanteras inom ramen för § 2, Löneöversyner.

### **Förhandlingsordning**

I förhandlingsordningen är tillagt i såväl lokal som central förhandling en möjlighet att föra frågan om vilka som omfattas av bestämmelsen om "arbetsledande personal".
--

I modellen chef-medarbetare kan lokal förhandling, inom två veckor från avstämningstidpunkten, upptas dels om huruvida garanterat utfall uppnåtts samt dels i frågor om vilka som omfattas av bestämmelsen om "arbetsledande personal".

Central förhandling kan upptas i två lägen, antingen om att garanterat utfall ej uppnåtts samt i frågor om vilka som omfattas av bestämmelsen om "arbetsledande personal" (enligt modell chef – medarbetare), eller om att garanterat utfall ej uppnåtts, fördelning av garanterat utfall samt i frågor om vilka som omfattas av bestämmelsen om "arbetsledande personal" (enligt traditionell förhandling).

Som i tidigare Löneavtal är skiljenämnd sista instans.

## Övrigt

Paragraferna om fredsplikt och klassificering är oförändrade i sak. Dock har tillförts att klassificering sker i enlighet med bilaga 2 resp. 3 beroende på att dessa bilagor till statistiköverenskommelsen hanterar landstings resp. kommuners hittillsvarande klassificering.

## Lönepolitiska diskussioner och skrifter

Som hjälp i tillämpningen av Löneavtalet kan förhandlingssektionen om önskemål finns medverka vid en kommun- eller landstingslednings lönepolitiska diskussioner. Det finns också möjlighet att – i mån av resurser – medverka vid olika former av nätverksmöten runt om i landet. För vidare information, ta kontakt med förhandlingssektionens lönepolitiska grupp!

Förhandlingssektionen har gett ut skrifter som på olika sätt behandlar den lönepolitiska processen, t.ex. Individuell lönesättning – en process, Samtal om arbetsresultat och lön, Ta kommandot! och Vad är ett bra arbetsresultat? För mer information gå in på hemsidan [www.skl.se](http://www.skl.se) och sökväg: startsida/vi arbetar med/arbetsgivarpolitik/publikationer.

## Bilaga 3, Centrala och lokala protokollsanteckningar

Här kommenteras främst nytillkomna protokollsanteckningar.

### Anteckningar till Löneavtalet

#### *1. OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet*

Information om vilka organisationer som ingår i förbundsområdet vid avtalets tecknande behövs eftersom underskrifterna i förhandlingsprotokollet inte ger all information.

#### *4. Garanterat utfall*

Centrala parter konstaterar gemensamt att begreppet garanterat utfall innebär att behov av löneökningar utgår från arbetsgivarens bedömning och analys sett ur ett helhetsperspektiv. Vidare konstateras att avsikten

är att löneöversyn inte ska inledas med att fastställa nivå på utfall. Anteckningen ska ytterligare belysa det faktum att garanterat utfall ska ses som ett avslutande konstaterande av att arbetsgivaren uppfyllt det åtagande som Löneavtalet innebär.

## **Övriga anteckningar**

### *3. Löneväxling*

Tidigare protokollsanteckning om att löneväxling enbart gällde landsting är borta. Dessutom är hänvisning ändrad till KAP-KL.

## **Bilaga 4, Centrala protokollsanteckningar**

Här kommenteras främst nytilkomna protokollsanteckningar.

### **Anteckningar till Löneavtalet**

#### *1. Skiljenämnd*

Formaliaändring till Sveriges Kommuner och Landsting i stället för tidigare Landstingsförbundet/Svenska Kommunförbundet.

#### *2. Löneavtalets tillämpning*

Löneavtalets tillämpning var en stor fråga genom hela avtalsrörelsen. Därför har centrala parter kommit överens om att under avtalsperioden följa tillämpningen.

## **Bilaga 5, Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning**

I avsnittet om överläggning är tillfört vad som är lämpliga inslag i de diskussioner som ska föras där.
---

Under förhandlingarna har framförts krav från motparten att i avtalstext bättre strukturera vad överläggningen bör innehålla. Nu pekar centrala

parter tydligare på vad som kan vara ändamålsenliga inslag. Det kan inte nog poängteras överläggningens viktiga roll för att Löneavtalet – speciellt vad avser dialog chef-medarbetare – ska kunna fungera på avsett sätt.

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.

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 tas om hand i den lönepolitiska processen.

## **Bilaga 6 och 6a, Mall för tecknande av lokalt kollektivavtal – LOK 07**

LOK ska på sedvanligt sätt tecknas av landsting/region, kommun eller kommunalförbund med texten i bilaga 6 som mall. För övriga arbetsgivare, anslutna till Arbetsgivarförbundet Pacta, tecknas LOK genom direktverkan från centrala avtalet enligt bilaga 6a.

## **Ändringar i Allmänna bestämmelser, AB i lydelse från och med 2007-07-01**

Allmänna bestämmelser, AB, gäller från och med 2007-07-01 om inte annat anges.

Ändringarna gäller enbart i förhållande till Svenska Kommunalarbetsgivarförbundet och OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet (Fackförbundet SKTF, Akademikerförbundet SSR, Ledarna och Teaterförbundet). Med övriga organisationer pågår fortfarande förhandlingar när detta skrivs.



## § 5 Deltidsanställning

Inför anställning av personal på deltid ska det eftersträvas att arbetstiden i genomsnitt omfattar 20 timmar i veckan, till skillnad mot tidigare 17 timmar.

## § 13 Arbetstid

### Mom. 5

I och med utbytet av annandag pingst mot nationaldagen som helgdag blir arbetstiden något längre de år nationaldagen infaller på en lördag eller söndag. För att den totala arbetstiden ska bli densamma ges därför i vissa fall en ledig arbetsdag.

Det är arbetstagare med en genomsnittlig ordinarie arbetstid för heltidsanställd om 40 timmar per helgfri vecka som kan få en utökad arbetstid. De år nationaldagen infaller lördag eller söndag och arbetstagaren har fullgjort arbetstid annandag pingst ges dessa arbetstagare därför en arbetsdags ledighet som kompensation.

Ledigheten förläggs någon gång under kalenderåret i enlighet med arbets-tagarens önskemål under förutsättning att förläggningen är förenlig med verksamhetens krav. Ledigheten måste dock förläggas under samma år och kan alltså inte sparas till annat år.

### Mom. 6-7

Bestämmelsen har tillförts möjligheter till avvikelser från ATL. I mom. 6 tillförs avvikelser från dygns- respektive veckovila och i mom. 7 tillförs lokala parter möjlighet att teckna avtal om andra avvikelser.

#### *Avvikelse vid planerad dygnsvila*

Reglerna om dygnsvila; enligt arbetstidslagen (ATL) bör så långt det är möjligt följas vid förläggning av ordinarie arbetstid.

Vid planerad förläggning av arbetstid kan dygnsvilan enligt mom. 6 g) minskas till att omfatta lägst nio sammanhängande timmar under varje period om 24 timmar. Förutsättningen är att dygnsvilan i genomsnitt under begränsningsperioden inte understiger elva timmar. Detta innebär att om dygnsvilan under en 24-timmarsperiod understiger elva timmar

måste en annan vara mer än elva timmar för att ett genomsnitt om minst elva timmar ska kunna uppnås under begränsningsperioden.

Regleringen kan bland annat underlätta förläggning av arbetstid inom hälso- och sjukvård samt vård och omsorg. Förläggning av tid för arbetsplatsträffar och utbildning kan dessutom underlättas.

#### *Tillfällig avvikelse från dygnsvilan*

Om något oförutsett inträffar, d.v.s. något som arbetsgivaren inte har kunnat förutse på förhand, kan tillfällig avvikelse göras från den planerade dygnsvilan enligt mom. 6 h). Vid sådan tillfällig avvikelse kan dygnsvilan därmed understiga den planerade dygnsvilan om minst nio timmar. Regleringen underlättar bland annat om det uppstår behov av förskjuten arbetstid, övertid/mertid, eller aktivt arbete under beredskap. Även här ska ett genomsnitt om elva timmar uppnås under begränsningsperioden.

#### *Objektiva skäl och lämpligt skydd*

Parterna gör bedömningen om att kravet på objektiva skäl för att tillämpa lämpligt skydd vid avvikelseavtal är uppnått enligt artikel 18 i direktiv 2003/88/EG när det gäller avvikelsemöjligheter i mom. 6 g) -h).

Genomsnittsberäkningen innebär att kortare viloperioder kompenseras av längre vid andra tillfällen vilket medför att arbetstagarna totalt sett får sin tid för återhämtning och vila.

#### *Tillfällig avvikelse från veckovila*

När det gäller veckovila ska 36 timmars sammanhängande ledighet förläggas vid något tillfälle under den period om sju dagar som tillämpas enligt ATL. Bestämmelsen i mom. 6 i) gör det möjligt att tillfälligtvis minska veckovilan till lägst 24 sammanhängande timmar på grund av arbetsorganisatoriska skäl. Parterna anser att sådana skäl kan föreligga. Grunden för regleringen finns i direktiv 2003/88/EG som sätter den nedre gränsen om 24 timmar utan att arbetstagare ges kompensationsledighet eller lämpligt skydd. Bestämmelsen om tillfällig avvikelse från veckovilan ska tillämpas på samma sätt som avvikelse från dygnsvila. Om arbetstagarna inte fått sin ledighet om 24 timmar enligt mom. 6 i) ska kompensationsledighet förläggas i enlighet med EG-

rätten. Det innebär att ledigheten för återhämtning ska förläggas omedelbart efter respektive arbetsperiod.

### *Lokala kollektivavtal*

Enligt mom. 7 kan lokala kollektivavtal tecknas mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation. Ett lokalt kollektivavtal om avvikelser från dygns- respektive veckovila kan antingen innehålla en annan reglering än den i mom. 6 g) -i) eller kompletteras enligt 13-14 §§ ATL.

De lokala kollektivavtal som är tecknade före ikraftträdandet av mom. 6 har fortsatt giltighet tills dess att det lokala kollektivavtalet upphör att gälla.

## **§ 28 Sjukdom m.m.**

### **Mom. 9**

Om arbetsgivaren har beviljat arbetstagaren ledighet på grund av sjukdom enligt mom. 1 och sjukpenning har dragits in får arbetstagaren sjuklön. Den tid då sjuklön utges har begränsats till högst 180 kalenderdagar. Sjuklön utges från och med det datum då arbetstagaren anmält detta till arbetsgivaren. Begränsningen till 180 kalenderdagar gäller för innevarande sjukperiod. Arbetsgivaren ska under denna tid göra en bedömning av arbetstagarens förutsättningar att återgå i sitt vanliga arbete.

Om arbetstagaren efter avslutade åtgärder inte har arbetsförmåga och detta leder till uppsägning erhåller arbetstagaren vare sig sjuklön utöver sammantaget 180 kalenderdagar eller lön.

De 180 kalenderdagarna räknas från och med 2007-07-01. Detta gäller oaktat när sjukpenning indragits och sjuklöneperiod påbörjats.

## **§ 29 Föräldraledighet**

### **Mom. 1**

Från och med 2008-01-01 utökas antalet kalenderdagar med föräldrapenningtillägg till att utges i högst 90 kalenderdagar i en följd vid första ledighetstillfället sedan barnets födelse och utges till arbetstagaren oavsett om den andre föräldern har fått motsvarande

förmån. Föräldrapenningtillägget ska liksom tidigare beräknas vid första ledighetstillfället.

Arbetstagare som sammanhängande varit anställd i minst 365 dagar före ledighet med föräldrapenning kvalificerar sig för föräldrapenningtillägg. Tillägget utges med 10 % av lönebortfallet beräknat per kalenderdag från första dagen av föräldraledigheten och multipliceras med antalet kalenderdagar som ledigheten omfattar. Är ledigheten kortare än 90 dagar beräknas tillägget utifrån antalet kalenderdagar som ledigheten omfattar.

Föräldrapenningtillägg ska utges till arbetstagare vid första ledighetstillfället (per födsel) och utbetalas i samband med ledighetens början. Båda föräldrarna kan få föräldrapenningtillägg då den utökats att gälla "arbetstagare per födsel". Det innebär att föräldraledig arbetstagare får föräldrapenningtillägg enligt grunderna ovan oavsett om den andra föräldern har fått förmånen hos samma eller hos annan offentlig eller privat arbetsgivare.

Exempel 1: Lisa är socialsekreterare i Sigtuna kommun. Hennes man Pelle är vaktmästare också i Sigtuna kommun. Båda har varit anställda i två år. De får en dotter i januari 2008. Lisa tar ut föräldraledigt med föräldrapenning januari 2008 tom juni 2009. Lisa får föräldrapenningtillägg med 10 % av lönebortfallet beräknat per kalenderdag under de första 90 kalenderdagarna. Pelle tar sedan ut föräldraledigt med föräldrapenning juli och aug 2009. Pelle får föräldrapenningtillägg med 10 % av lönebortfallet beräknat per kalenderdag under dessa 60 kalenderdagar. Nästa sommar dvs. juli 2010 tar Pelle ut 30 dagar till med föräldrapenning men då utges inte föräldrapenningtillägg eftersom ledigheten inte varit i en följd.

Exempel 2: Olle är barnskötare i Herrljunga kommun. Hans fru Anna arbetar som kassörska på ICA. Anna är föräldraledig i 1 år och får föräldrapenningtillägg från ICA affären. När Olle tar föräldraledigt på halvtid med föräldrapenning för att vara hemma med parets son för första gången i fyra månader så utges föräldrapenningtillägg till honom med 10 % av lönebortfallet beräknat per kalenderdag under de första 90 kalenderdagarna . Detta oavsett om frun Anna fått föräldrapenningförmån från sin arbetsgivare eller ej. Observera att lönebortfallet i detta fall är på 50 % eftersom Olle tagit föräldraledigt på halvtid. Föräldrapenningtillägget utges för den tid och i den omfattning ledigheten omfattar, dock högst 90 kalenderdagar.