

Redogörelse för Överenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor – ÖLA 00 – med Vårdförbundet

Förhandlingsprotokoll

En skillnad från tidigare avtal med Vårdförbundet är att utöver Svenska Kommunförbundet och Landstingsförbundet nu även Arbetsgivarförbundet för kommunalförbund och kommunala företag – KFF finns med som en självständig part i avtalet.

KFF företräder kommunalförbund, bolag, ekonomiska föreningar, ideella föreningar och stiftelser som tillämpar anställningsvillkor som i allt väsentligt överensstämmer med dem som gäller inom kommun- eller landstingssektorn.

Observera att Landstingsförbundet i den nu tecknade överenskommelsen har egna bilagor 1, 3 och 4.

Giltighetstiden för den tecknade överenskommelsen är fem år, 2000-04-01 – 2005-03-31 och är inte uppsägningsbart i förtid.

Löneavtal 00, bilaga 1

Det nu träffade Löneavtalet innebär en kursändring i förhållandet arbetsgivare – arbetstagarorganisation. Fokus läggs nu mera på förhållandet chef – medarbetare.

Det nya Löneavtalet innebär en tydliggjord syn på vad som ska ge lön. Tyngdpunkten ligger nu på krav på ökad tydlighet i lönepolitiska frågor från arbetsgivarens sida.

Framgång i arbetet förutsätter dock en bred dialog med och delaktighet från såväl medarbetare som arbetstagarorganisationer. Till stöd för det lokala arbetet med det nya Löneavtalet finns en skrift ”Individuell lönesättning – en process” där vi utvecklar vår syn på bakgrunden till den träffade överenskommelsen om Löneavtal och även vår syn på de förutsättningar som behöver finnas lokalt för att arbetet med det nya Löneavtalet ska bli framgångsrikt. Skriften är inget färdigt koncept som går att följa från början till slut men visar på ett antal åtgärder som vi tror är bra när kommunen överväger att gå in på det som vi kallar huvudspåret i det nya Löneavtalet.

Grund för lönesättningen (§ 1)

Paragrafen är helt nyskriven och innebär en tydligare syn på vad som fordras för ett framgångsrikt arbete med lönebildning och lönesättning.

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 kommunens 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 inom sina respektive områden kan bidra till att nå uppsatta mål.

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.

Det nya Löneavtalet lägger ett ökat 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.

Överläggning (§ 2 punkt 1)

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. Konstruktionen uppvisar stora likheter med bakgrunden till och hanteringen av det s.k. verksamhetsutrymmet i tidigare överenskommelser.

Denna överläggning är själva kärnan i det nya Löneavtalet. Det är angeläget att lokala parter finner samarbetsformer för ett aktivt arbete med lönepolitiska frågor. Om arbetsgivaren gör arbetstagarorganisationerna delaktiga i diskussioner om analys och bedömningar ökar 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 kommunövergripande 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.

För att uppnå avsedd kvalitet på överläggningen fordras förberedelser från framför allt arbetsgivar sidan. 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 och lönesättningen är känd ger det även arbetstagarna möjlighet att på stabilare grund göra prognos om sina egna framtida arbetsvillkor hos arbetsgivaren.

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 är väsentligt för den fortsatta hanteringen att överläggningsresultatet, d.v.s. 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 ska ha form av kollektivavtal (§ 2 punkt 1 anm 1).

Vägval

Senast efter överläggningen måste de lokala parterna göra klart vilken form för löneöversyn som ska tillämpas. Antingen den som benämns ”huvudspåret” (§ 2 punkt 2), där arbetsgivaren lämnar förslag till lön som fastställs om inte arbetstagarorganisationen påkallar förhandling. Eller att genomföra löneöversynen som traditionell förhandling (§ 2 punkt 1 anm 2). Denna anmärkning är så utformad att såväl arbetsgivare som arbetstagarorganisation kan begära att få genomföra löneöversynen som förhandling. Anmärkningen har tillkommit för att ge de arbetsgivare som inte känner sig mogna att genomföra löneöversynen enligt huvudspåret möjlighet att under en tid arbeta aktivt med de lönepolitiska frågorna så att Löneavtalets huvudinriktning – arbetsgivaren som lönesättare – kan fullföljas i kommande löneöversyner.

För arbetstagarorganisationen fyller anmärkningen en viktig funktion genom att den ger organisationen möjlighet att begära förhandling i de fall det ännu inte finns ett tillräckligt stort förtroende för arbetsgivarens förmåga att hantera lönesättningen ensidigt.

Det är väsentligt för fortsättningen – inte minst ur förhandlingsordningssynpunkt – att parterna är klara över vilken väg som väljs.

Löneöversyn enligt ”huvudspåret” (§ 2 punkt 2)

Löneöversyn sker genom att arbetsgivaren gör fördelning på individnivå och meddelar sitt förslag till ny lön till berörda arbetstagare. Som grund för förslaget ska beaktas Löneavtalets paragraf om grundläggande principer för lönesättning, resultatet av de överläggningar som genomförts samt naturligtvis arbetsgivarens egna lönepolitik. I punkten poängteras även vikten av en ökad lönespridnings betydelse för goda resultat samt vikten av väl kända kriterier.

En god lönespridning är väsentlig framför allt genom att den är ett uttryck för medarbetarens möjlighet att få en löneutveckling över tid. I punkten talas om en ökad lönespridning, det är dock viktigt att konstatera att det inte är självklart att lönespridningen alltid ökar vid en löneöversyn. Lönespridning mäts på en grupp arbetstagare, vilket innebär att en förändrad sammansättning av gruppen får betydelse

för lönespridningen. T.ex. innebär en stor pensionsavgång vid en viss tidpunkt inom en grupp i allmänhet att lönespridningen minskar.

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 informera 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.

Resultat av löneöversyn (§ 2 punkt 3)

Arbetsgivaren ska meddela sitt förslag till ny lön till respektive arbetstagarorganisation. Inte heller här finns några formföreskrifter i avtalstexten. Dock är det väsentligt att arbetsgivaren i en lokal hanteringsordning beskriver när förslaget ska anses överlämnat till arbetstagarorganisationen, annars blir det svårt att veta när tidsfrister löpt ut.

Om arbetstagarorganisationen inte påkallar förhandling senast två veckor (§ 6 punkt 1) från det att arbetsgivaren meddelat sitt förslag till ny lön – eller den tid man lokalt kommit överens om (§ 6 punkt 1 anm 2) – anses arbetsgivarens förslag fastställt. De fastställda lönerna ingår genom en anmärkning (§ 2 punkt 3 anm 2) i det lokala kollektivavtalet om lön och allmänna anställningsvillkor – LOK 00. 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 kommunen tillämpar.

Om vad kan arbetstagarorganisationen påkalla förhandling när parterna har följt ”huvudspåret”? (§ 6 punkt 1 a) och b))

Det föreligger två fall där arbetstagarorganisationen har rätt att påkalla förhandling om arbetsgivarens förslag till ny lön:

- arbetsgivaren har inte uppnått det garanterade utfallet (§ 2 punkt 4 och punkt 6)
- det föreligger skillnader i omfattning och innebörd mellan överläggningen och arbetsgivarens förslag till ny lön.

Om det endast föreligger mindre skillnader i omfattning och innebörd har arbetstagarorganisationen inte rätt till förhandling.

Vad blir följden av dessa påkallade förhandlingar?

”inte uppnått garanterat utfall”:

- Antingen konstateras att garanterat utfall har uppnåtts, och då händer inget mer, eller så fattas x kronor. Med det senare förhandlingsresultatet som grund ska arbetsgivaren göra ett nytt förslag till ny lön (§ 2 punkt 2) som då uppfyller Löneavtalets krav på garanterat utfall. Även om förhandlingen skulle avslutas i oenighet och därmed gå till central förhandling (§ 6 punkt 2 a)) eller till skiljenämnd (§ 6 punkt 3) så återgår alltid förhandlingsresultatet slutligt till arbetsgivaren för förnyat förslag till ny lön.

”skillnader i omfattning och innebörd”:

- Att gå in i denna förhandling innebär att arbetsgivaren accepterar att det finns skillnader i omfattning och innebörd. Därmed övergår förhandlingen i en traditionell förhandling enligt § 2 punkt 1 anm 2.

Avsikten är att förhandling ska kunna påkallas om det är uppenbart att arbetsgivarens förslag till ny lön inte avspeglar vad som satsas i överläggningen. Detta kan normalt inte avse enstaka arbetstagare. Att arbetsgivaren säger sig satsa på en viss grupp av arbetstagare kan aldrig i ett individuellt lönesystem med nödvändighet innebära att samtliga i den gruppen omfattas.

Avsikten är inte att arbetstagarorganisationen ska kunna påkalla förhandling därför att ”en medlem inte är nöjd”.

Om lokala parter inte är överens om huruvida det är en skillnad eller inte får hanteras på gängse sätt som en prövning av kollektivavtalets innebörd.

Nedan följer exempel på vad en diskussion som ev. kan leda till förhandling enligt denna punkt kan avse.

Exempel 1. Arbetstagarorganisationen påstår att arbetsgivaren inte prioriterat en speciell grupp vid löneöversynen, vilket arbetsgivaren vid överläggningen sagt vara avsikten. Efter genomgång av utfallet för denna grupp befinns att dessa som grupp fått ett bättre utfall än andra grupper. Den av arbetstagarorganisationen påkallade förhandlingen avvisas med motivering att det inte finns skillnader mellan överläggning och arbetsgivarens förslag till ny lön. Ett alternativ är att arbetstagarorganisationen återtar sin förhandlingsframställan.

Exempel 2. Arbetsgivaren har vid överläggningen redovisat sin avsikt att i löneöversynen arbeta för en ökad lönespridning för en speciell grupp. Efter löneöversynen är lönespridningen för gruppen lika stor som den var före. Arbetstagarorganisationen påkallar förhandling. Eftersom arbetsgivaren inser att det finns skillnader mellan överläggningen och arbetsgivarens förslag till ny lön accepteras förhandlingsframställan och löneöversynen genomförs som traditionell förhandling.

Exempel 3. Arbetsgivaren har vid överläggning konstaterat att en viss typ av personal särskilt behöver uppmärksammas. Arbetstagarorganisationen ser att arbetsgivarens förslag till ny lön inte har uppmärksammat denna personal på alla berörda förvaltningar och påkallar förhandling. Arbetsgivaren anser att detta är en mindre skillnad i omfattning som inte är möjlig att ta upp förhandling om. Så småningom visar det sig att parterna inte kan nå varandra i den frågan. Då finns två vägar. Antingen gå till central förhandling och i förlängningen AD om kollektivavtalets

innebörd (skillnadsfrågan). Eller träffa överenskommelse om att genomföra löneöversynen som traditionell förhandling. Se även nästa stycke.

Vad finns för reservutgångar om inte det s.k. huvudspåret fungerar?

Det finns två lägen att gå ifrån/aldrig gå i huvudspåret vid varje löneöversyn.

- Part kan begära att löneöversynen genomförs som traditionell förhandling direkt i samband med eller efter överläggningen (§ 2 punkt 1 anm 2)
- Parterna kan, efter det att arbetsgivaren delgett arbetstagarorganisationen förslagen till ny lön, träffa överenskommelse om att genomföra löneöversynen som traditionell förhandling (§ 2 punkt 3 anm 1)

Det andra alternativet kan ses som en väg ut ur en situation där parterna inte kan/vill reda i frågan om huruvida det föreligger skillnader i omfattning eller innebörd. Dock torde detta naturligen bli ett undantagsfall, bl.a. eftersom arbetsgivaren i detta läge meddelat berörda arbetstagare sina förslag till ny lön.

Förhandlingsordning för löneöversyn genomförd som traditionell förhandling

(Bestämmelserna motsvarar i allt väsentligt de som finns i tidigare Löneavtal.)

Om den lokala förhandlingen (enligt § 2 punkt 1 anm 2 eller via § 2 punkt 3 anm 1) slutar i oenighet kan central part påkalla central förhandling enligt § 6 punkt 2 b) om

- huruvida garanterat utfall uppnåtts
- fördelning av garanterat utfall.

Enas inte de centrala parterna ska frågan bindande avgöras av en särskild skiljenämnd (§ 6 punkt 3).

Detta följer den hanteringsordning som gällt i tidigare Löneavtal.

Garanterat utfall

Här återfinns en ny-gammal konstruktion. Det gamla begreppet ”utrymme” är borttaget och även dess placering först i en paragraf som handlade om löneöversyner. Denna förändring har gjorts för att tydliggöra hur arbetet naturligen går till på vägen fram mot en löneöversyn. I stället finns en garanti om utfall i procent av medlemmarnas (tillsvidareanställda grupp 1) lönesumma. Begreppet garanterat utfall är ett nytt sätt att uttrycka ”lägst-utrymme”. Det förändrade ordvalet från lägst-utrymme till garanterat utfall innebär ingen förändring i vare sig rättslig eller lönepolitisk bemärkelse.

Inför löneöversynen är det angeläget att arbetsgivaren genomför en analys av vilka behov av löneökningar som finns med avseende på arbetstagarnas bidrag till verksamheternas resultat, behov av nyrekrytering, möjlighet att behålla personal o.s.v. Med utgångspunkt från denna analys och innehållet i Löneavtalets § 1 görs en samlad lönepolitisk bedömning i kommunen. Att ta beslut om eller avstånd från

löneökningar utöver ett garanterat utfall utan att ha gjort en seriös prövning enligt ovan är alltså inte förenligt med kollektivavtalets intentioner.

Lönesumman fastställs vid utgången av den andra kalendermånaden före respektive löneöversynstillfälle. Begreppet löneöversynstillfälle är valt med den utgångspunkten att det antingen kan vara när arbetsgivaren avser meddela arbetstagarna förslag till ny lön (§ 2 punkt 2) eller vid det första utsatta förhandlingstillfället (§ 2 punkt 1 anm 2). Det är väsentligt att slå fast detta datum så att ingen oklarhet råder om beräkningstidpunkten. I likhet med tidigare kan parterna lokalt komma överens om annat.

Något om teknikfrågor

5/10-regeln

Bestämmelserna om garanterat utfall gäller inte för arbetstagarorganisation med färre än fem medlemmar hos arbetsgivaren (§ 2 punkt 4). För Stockholm, Göteborg, Malmö och Gotland gäller färre än 10 medlemmar (§ 2 punkt 4 anm 1). Denna bestämmelse återfinns i andra Löneavtal. Eftersom detta Löneavtal har en annan uppbyggnad lämnas här en anpassad redogörelsetext:

”5/10-regeln innebär att det garanterade utfallet i procent är oreglerat 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. 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 huvudregeln (garanterat utfall) gäller.

Varje avsteg med någon organisation från huvudregeln ska göras med hänsyn endast till de omständigheter som råder för de arbetstagare som är medlemmar i berörd organisation. Bestämmelsen innebär inte att det finns ett bestämt ”garanterat SACO-utfall” mot vilket avstämning ska ske.”

Del av garanterat utfall till andra åtgärder

Det garanterade utfallet kan även utgöras av andra åtgärder än löneåtgärder om överenskommelse träffats mellan lokala parter (§ 2 punkt 4 anm 2). Exempel på andra åtgärder skulle kunna vara försöksverksamhet med arbetstidsförkortning, kompetensutveckling m.m.

Överenskomna belopp i centralt eller lokalt kollektivavtal proportioneras

Texten (§ 2 punkt 4 anm 3) har ingen annan innebörd än vad som reglerades i Löneavtal 98 §8 Löneberäkning för deltids- och uppehållsanställda.

Tidpunkt för löneöversyn

Löneöversyn varje år gäller fr.o.m. 1 april såvida inte annat överenskommes lokalt (§ 2 punkt 5). Vidare kan, i likhet med i tidigare Löneavtal, överenskommelse träffas

mellan lokala parter om annan beräkningstidpunkt och beräkning av det garanterade utfallet.

Verksamhetsutrymme

Löneöversyn 2000 innehåller ett för arbetstagarorganisationerna gemensamt utrymme (s.k. verksamhetsutrymme) om lägst 0,5 % (§ 2 punkt 6 anm), där nu således även Vårdförbundet ingår. Hela beräknings- och hanteringsordningen för detta verksamhetsutrymme – som f.ö. är i sak likalydande med övriga berörda arbetstagarorganisationer för år 2000 – finns beskriven i redogörelserna för Löneavtal 98. Se vidare cirkulär nr 1998:74.

Övriga förhandlingar m.m. (§ 3)

Texten om att förhandlingar om lön kan upptas då part så begär kvarstår. Likaså att överenskommelse får träffas med enskild.

Förhandlingar enligt denna paragraf kan dock endast föras som lokala förhandlingar. Vad som kan föras centralt framgår av § 6 Förhandlingsordning.

Fredsplikt (§ 4)

Ingen ändring i innehållet jämfört med Löneavtal 98.

Klassificering (§ 5)

Ingen ändring i innehållet jämfört med Löneavtal 98.

Allmänna bestämmelser – AB 98, bilaga 2

Allmänna bestämmelser, i dess lydelse 2000-04-01, tillhör överenskommelsen, likaså underbilagorna A-B, C-D och L. Allmänna bestämmelser har inte, med undantag av Särskilda ersättningar, §§ 20-24, genomgått några förändringar. Se nedan under Centrala och lokala protokollsanteckningar.

Centrala och lokala protokollsanteckningar, bilaga 3

Vissa avvikelser från bestämmelserna i AB

Med Vårdförbundet har träffats överenskommelse om att kunna avvika från AB:s bestämmelser om särskilda ersättningar, §§ 20-24, och även från tidpunkter och belopp i punkterna 1-5 i Bilag A till AB. Dessa överenskommelser kan göras såväl genom kollektivavtal som med enskild arbetstagarare.

Övertid, jour och beredskap, bostadstelefon

För att arbetstagarare som individuellt har behållit vissa tidigare utmönstrade förmåner ska behålla dessa även efter 2000-12-31 krävs en lokal överenskommelse.

Försöksverksamhet med arbetstidsförkortning

Försöksverksamhet med arbetstidsförkortning ska även denna avtalsperiod anmälas till Svenska Kommunförbundet.

Verksamhetsutveckling

Här finns en hänvisning till det dokument där Svenska Kommunförbundet och Vårdförbundet beskrivit gemensamma värderingar i avsikt att ge en plattform för verksamhetsutveckling. Parterna gör bedömningen att en utveckling av verksamheten kommer att ge förutsättningar till en ökad lönespridning och en god löneutveckling.

Centrala protokollsanteckningar, bilaga 4

Skiljenämnd

Beskrivningen av skiljenämndens sammansättning och kostnadsfördelning har flyttats från Löneavtalet. Ingen ändring i sak.

Garanterat utfall

Här konstateras att ändringen från lägstutrymme till garanterat utfall inte innebär någon förändring i vare sig rättslig eller lönepolitisk bemärkelse.

Kompetensutvecklingsavtal, bilaga 5

Frånsett några formella ändringar är denna bilaga likalydande med den i ÖLA 95. Kompetensutvecklingsavtalet gäller endast mellan centrala parter och ingår således inte i LOK 00.

LOK 00, bilaga 6 och 6a

Protokollsmall för att lokalt teckna kollektivavtalet. Observera speciellt bilaga 6a som finns för vissa arbetsgivare anslutna till Arbetsgivarförbundet – KFF. För dessa tecknas LOK 00 med direktverkan i samband med att det centrala avtalet tecknas.