

RALS

2020 – 2023

Med avtalstext, partsgemensamma kommentarer och råd.



FACKFÖRBUNDET ST

Inledning

Detta dokument innehåller det statliga löneavtalet, med råd, som gäller fram till den 1 oktober 2023. Avtalet heter RALS 2020 - 2023 (Ramavtal löner staten 2020 - 2023).

Syftet har varit att tydliggöra och på så sätt underlätta det lokala arbetet. Redan till RALS 2012 togs det fram partsgemensamma kommentarer mellan OFR/S,P,O och Arbetsgivarverket. Kommentarererna är inte heltäckande utan har varit ett sätt för parterna att markera sådant som vi tycker är särskilt viktigt. Dessa kommentarer finns med i detta PM och följer direkt efter den avtalstext som de har anknytning till.

I RALS 2016 samlades och förtydligades det stöd som lokala parter kan få av centrala parter. I direkt anslutning till respektive avtalstext, finns också råd. Mycket i denna text är centrala parter överens om, men i vissa delar har vi lite olika uppfattningar. Råden är tänkta att vara till hjälp i ert konkreta lönebildningsarbete och lyfta fram frågor som är av särskild vikt för Fackförbundet ST.

Om det finns medlemmar i Lärarförbundet, Vårdförbundet, Försvarsförbundet eller Ledarna på era arbetsplatser så tänk på att ni enligt avtalet är en och samma part, OFR/S. I bilaga 1 finns en särskild skrivelse som tar upp hur ni bör samverka lokalt med övriga förbund i sådana fall.

Som stöd för det lokala lönearbetet finns också andra skrifter på förbundets hemsida som t.ex. "STs lönepolitiska plattform", "Om Särskilda åtgärder" och stöd i samband med olika typer av samtal om lön.

Fackförbundet STs lönepolitik

Vi tror på siffror i avtalet och tidsbestämda avtalsperioder. Avtal med siffror är viktigt därför att vi inte vill överlåta till arbetsgivaren att bestämma nivån på löneökningar. Avtalsperioder behöver vi för att vid varje avtalsperiods slut ha möjlighet att förhandla fram förbättrade avtal. Vi vill ständigt förbättra villkoren för våra medlemmar och då kräver det att vi har möjlighet att omförhandla avtalen. ST vill också värna om den valfrihetsmodell som finns i vårt avtal när det gäller hur lönerna ska sättas. Denna modell skapar möjlighet för våra medlemmar att bestämma om lönerna ska sättas genom lönesättande samtal eller lokal förhandling.

Medlemsinflytande

Det är en självklarhet att varje medlem ges möjlighet att vara delaktig i både utformningen och tillämpningen av lönepolitiken på den egna arbetsplatsen. STs lönepolitik på arbetsplatsen ska formis och bestämmas genom medlemmarna. Former med mera ska utvecklas så att varje medlem uppmuntras att vara delaktig och inriktningen ska vara att ge utrymme för varje medlem att själv välja i vilken form han eller hon vill delta i den egna lönesättningen.

För att öka inflytandet över den lokala lönebildningen och lönesättningen är det viktigt att ägna facklig kraft åt vad som styr lönesättningen för alla inom det egna området. Det gäller lönestrukturer, löneprinciper, lönesättningskriterier och former för lönesättningen.

Likvärdig löneutveckling

STs lönepolitik utgår från att de verksamheter som utförs på statens och medborgarnas uppdrag är avgörande för samhällsutvecklingen och tillväxt. Därför ska dessa verksamheter ha del av tillväxten i motsvarande grad. Det hittills bästa sättet att förtydliga detta är målsättningen att de

statliga verksamheterna ska ha en likvärdig löneutveckling med den konkurrensutsatta exportindustrin.

Statsmaktens budgetstyrning av statlig verksamhet ska inte innebära att medlemmarna kollektivt får sämre löneökningar än den privata sektorn. Besparingar måste i sådana fall tas på annat än löneökningarna.

Likvärdig löneutveckling inom staten innebär att avtalsperiodens oenighetsutrymme på 5,4% ska ses som ett lägsta utrymme. Målsättningen är att på olika sätt i den lokala lönebildningen försöka nå ett högre utrymme.

STs grundläggande inställning är att lönen inte ska urholkas och att värdet av lönen inte ska förändras negativt över tiden. Därför är STs löneavtal ett löneökningsavtal.

Höga Ingångslöner

Ett av de bästa tillfällena att uppvärdera ett yrke och höja lönenivån mer generellt och långsiktigt är att höja ingångslönerna. En sådan uppvärdering är nästintill omöjlig att åstadkomma vid årliga lönerevisioner. Glöm inte att stödja nyanställda vid lönesättningen så att lönen blir så hög som möjligt. Detta utifrån hur ni vill att löneprinciper ska tillämpas och lönebild förändras.

Ett stöd till nyanställda vid lönesättning är också ett utmärkt rekryteringsstillfälle. Det gäller oavsett om den sökande är med i någon annan organisation eller inte.

**Ramavtal om
löner m.m. för
arbetstagare
inom det statliga
avtalsområdet
(**RALS 2020 – 2023**)**

RALS 1 – 4 §

Avtalsperiodens längd

1 § Parterna sluter ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet för en avtalsperiod som omfattar tiden fr.o.m. den 1 december 2020 t.o.m. den 30 september 2023.

Ramavtalets tillämpningsområde och omfattning samt vissa definitioner

2 § Bestämmelserna i ramavtalet gäller inte arbetstagare för vilka motsvarande frågor regleras i annat ramavtal om löner m.m.

Av bilaga A framgår vilka avtal som detta ramavtal omfattar. Av respektive avtals tillämpningsområde framgår vilka arbetstagare som berörs av ramavtalet.

Med centrala parter avses Arbetsgivarverket och central arbetstagarorganisation.

Med lokala parter avses arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation.

Med arbetsgivaren, central arbetstagarorganisation respektive lokal arbetstagarorganisation avses i detta ramavtal detsamma som i 1 kap. 2 § Villkorsavtal Arbetsgivarverket – OFR/S,P,O och motsvarande bestämmelse i Affärsverksavtalet (AVA) Arbetsgivarverket – OFR/S,P,O.

Samarbetsavtalets utgångspunkter

3 § En utgångspunkt för detta ramavtal är Samarbetsavtalet för det statliga avtalsområdet. Genom Samarbetsavtalet har de centrala parterna tagit ett gemensamt ansvar för lönebildningen på sin del av arbetsmarknaden. Samarbetsavtalet syftar till att centrala och lokala parter i samverkan ska kunna stärka förhandlingsprocessen och genomföra konstruktiva avtalsförhandlingar med upprätthållande av arbetsfred. De centrala parterna är vidare överens om att

förloppet och utfallet av löneförhandlingarna på det statliga avtalsområdet ska bidra till samhällsekonomisk balans och inte störa det konkurrensutsatta näringslivets strävanden om en kostnadsutveckling i nivå med vår omvärld.

Enligt Samarbetsavtalet bör centrala avtal bilda en plattform för lokala parter, där Samarbetsavtalets intentioner att stärka de statliga verksamheterna genom samverkan ska förverkligas.

Arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen ska tillsammans kunna inhämta råd från centrala parter om tillämpningen av RALS 2020-2023.

Fredsplikt

4 § Förhandlingarna enligt detta avtal förs under fredsplikt.

Centrala parters stöd till lokala parter

4a § Centrala parter ska stödja lokala parters arbete med tolkning och tillämpning av avtalet. Lokala parter kan därför, enskilt eller gemensamt, vända sig till centrala parter om man anser att lönebildningsarbetet inte fungerar som avsett enligt RALS.

Sådant stöd kan initieras av lokal part om denne anser att arbetet enligt 6.4 Förändring av lönebildningen inte bedrivs enligt avtalets intentioner.

Lokal part kan också initiera sådant stöd om denne bedömer att förhandlingstempot vid tillämpning av 7.1 är sådant att något nytt kollektivavtal om nya löner inte kommer att kunna träffas inom en skälig tidsrymd.

Parterna ska också gemensamt begära stöd innan lönerevisionen inleds om parterna har svårt att enas om att tillämpa lönesättande samtal enligt 7.2 för del av verksamhet.

I det arbete som ska genomföras enligt 7.4 Särskilda åtgärder vid oförändrad eller ringa

Av 7.5. framgår att lokala parter i särskild förändring av lön kan lokala parter gemensamt begära stöd av centrala parter.

situation gemensamt ska begära stöd från centrala parter, se vidare denna paragraf.

Centrala parter följer upp de problem och frågor som lokala parter har tagit upp.

Partsgemensamma kommentarer (1 – 4a §§)

Processtöd

De lokala parterna ska sträva efter att genomföra det lokala lönebildningsarbetet genom att så långt som möjligt finna samsyn kring lönebildningsprocessens olika delar. Respektive part kommunicerar sin analys och bedömning av behovet av förändringar och ska tillsammans sträva efter att bilda sig en gemensam uppfattning av lönebildningen. Om lokala parter upplever svårigheter att få till stånd ett konstruktivt samarbete kring lönebildningsprocessens olika delar, har de möjlighet att få s.k. processtöd från centrala parter. En kontakt om detta kan tas när som helst under det lokala lönebildningsarbetet men innebär inte att centrala parter tar över ansvaret, utan det är fråga om ett renodlat processtöd. Stödet innebär att centrala parter gemensamt stödjer lokala parter att utveckla sina arbetsätt och arbetsformer. Vidare stödjer centrala parter lokala parter i diskussioner om avtalets innehåll och tillämpning allt i syfte att åstadkomma ett konstruktivt arbete och om möjligt även en samsyn.

I centrala parter stöd kan ingå att lokala parter får i uppdrag att, inom en viss angiven tid, partsgemensamt arbeta med en viss del av lönebildningsarbetet, om detta kan bedömas leda till eller medverka till önskat resultat.

I en situation kan sådant stöd begäras ensidigt av en lokal part och det är enligt 7.1 Inledning, sid 11 när en part bedömer att förhandlingstempot är sådant att kollektivavtal om nya löner inte kommer att kunna träffas inom en skälig tidsrymd.

Obligatorisk konsultation

I avtalet finns dessutom ett tillfälle när det finns krav på att lokala parter gemensamt ska konsultera centrala parter för stöd. Det rör situationen där lokala parter inte kan enas om nya löner när dessa ska fastställas genom lokal förhandling. I 7.5 Vid oenighet, sid 17 finns då ett krav på att lokala parter ska gemensamt begära stöd från de centrala parterna.

Råd (1 – 4a §§)

Alla möjligheter till stöd från centrala parter finns samlade i 4a §.

Ha tålamod och inse att det kan ta lång tid att få lönebildning och lönesättning att fungera som ni vill.

Utnyttja hela avtalsperioden och se till att det hela tiden tas ytterligare steg som gör att det blir bättre och bättre.

Börja med att gå igenom avtalet med arbetsgivaren för att stämma av om ni är överens om innebörd m.m. och om vad som behöver göras för att leva upp till avtalet.

Nöj er inte med att arbetsgivaren inte vill eller kan fullfölja det som avtalet förutsätter. Det finns enligt avtalet möjligheter både till råd, stöd och konkret medverkan från de centrala parterna

RALS 5 §

Gemensamma löneprinciper

5 § Lönebildning och lönesättning ska medverka till att målen för verksamheten uppnås och att verksamheten bedrivs effektivt och rationellt. En avgörande förutsättning för en effektiv och väl fungerande verksamhet är att arbetsgivaren kan rekrytera, motivera, utveckla och behålla arbetstagare med sådan kompetens som behövs på kort och lång sikt. Lönesättningen är ett instrument för att säkerställa detta och ska stimulera till engagemang och utveckling i arbetet samt uppfattas som rättvis i förhållande till arbetsresultat och arbetsinsatser.

En arbetstagares lön ska bestämmas utifrån sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt arbetstagarens skicklighet och resultat

i förhållande till verksamhetsmålen. Därför ska lönen vara individuell och differentierad, om inte arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen funnit skäl att överenskomma om annat för vissa grupper. En väl utvecklad lönesättning som utgår från sakliga grunder är betydelsefull för en ändamålsenlig differentiering av lönerna.

Varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad han eller hon kan göra för att påverka sin lön. För att uppnå detta syfte krävs en regelbundet återkommande dialog mellan chef och medarbetare, som är särskilt inriktad på sådana frågor som kan ha betydelse för individens framtida resultat, utveckling och lön. Det är viktigt att sådan dialog planeras på sådant sätt att det i tiden ansluter till revision av lön.

Partsgemensamma kommentarer (5 §)

Löner och andra anställningsvillkor är kraftfulla styrmedel för verksamheten. Den lokala lönebildningen och den individuella lönesättningen är strategiska instrument som syftar till att säkra kompetensförsörjningen, bidra till att målen för verksamheten uppnås och att verksamheten bedrivs effektivt och rationellt. Lönesättning syftar till att öka motivationen för medarbetaren genom att tydliggöra sambandet mellan lön och medarbetarens bidrag till verksamheten och dess utveckling.

De centrala parterna anger i löneprinciperna i 5 § RALS att lönebildningen och lönesättningen ska medverka till att målen för verksamheten uppnås och att verksamheten bedrivs effektivt och rationellt. Genom att lönebildningen och lönesättningen har en tydlig koppling till såväl målen som till resultatet ger det förutsättningar för en mer långsiktig diskussion i lönebildningsarbetet som löper kontinuerligt år från år. Vidare skapar det förutsättningar för att bättre tydliggöra den enskildes bidrag till verksamhetens resultat. En avgörande förutsättning för en effektiv och väl fungerande verksamhet är att arbetsgivaren kan rekrytera, motivera, utveckla och behålla arbetstagare med sådan kompetens som behövs på kort och lång sikt. Lönesättningen ska stimulera till engagemang och utveckling i arbetet.

I avtalet sägs att en väl utvecklad lönesättning som utgår från sakliga grunder är betydelsefull för en ändamålsenlig differentiering av lönerna. Det är i detta avseende inte ett självändamål att differentiera löner utan det måste gå hand i hand med att löner vilar på sakliga grunder och stöder ändamålet med lönebildningen.

Genom tydliga principer och kriterier för lönesättningen som kommuniceras till medarbetarna får varje medarbetare kunskap om grunderna för lönesättningen och därmed vad han eller hon kan göra för att påverka sin lön. Sambandet mellan lön och individens arbetsuppgifter, resultat och skicklighet ska vara tydligt.

En väl fungerande lönebildning förutsätter en regelbunden strukturerad dialog mellan chef och medarbetare i form av utvecklingssamtal eller motsvarande till vilket man i förekommande fall återkopplar i samtalet om ny lön. Samtalet om ny lön har med andra ord ett nödvändigt samband med det regelbundet återkommande utvecklingssamtalet. Den nya lön som fastställs i lönerevisionen bör uppfattas av medarbetaren som en bekräftelse på det som tagits upp i dialogen om den enskildes resultat och utveckling.

När lön fastställs genom kollektivavtal till följd av traditionell förhandling och inte genom lönesättande samtal är det viktigt att den slutligt fastställda lönen och skälen härför kommuniceras till medarbetaren inom ramen för den återkommande dialogen.

Det är dessutom viktigt att chef och medarbetare har samsyn kring vad som diskuterats och vad de kommit överens om vid utvecklingssamtal i fråga om planering av individuella utvecklingsinsatser.

Råd (5 §)

Lokala parter måste genomföra ett gemensamt arbete för att konkretisera och tydliggöra de löneprinciper och lönekriterier som ska gälla hos arbetsgivaren. Det är viktigt att chefen har förutsättningar att klara av sin roll i lönesättningsprocessen.

Chefens förmåga att kommunicera verksamhetsmål, lönekriterier och uppnådda resultat med medarbetarna är av avgörande betydelse för att medarbetarna ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad han eller hon kan göra för att påverka sin lön.

För att underlätta dialogen kan ett stödmaterial användas som exempelvis innehåller den lokala lönepolitiken med bl.a. aktuella lönekriterier. Den återkommande dialogen mellan chef och medarbetare är således en del i den lokala lönebildningsprocessen.

Observera att det är grunderna för lönesättning som anges här. Hur dessa grunder sedan ska värderas – i krontalslöner och löneskillnader – är en intresse- och därmed förhandlingsfråga mellan lokala parter.

RALS 6.1 §

LOKAL LÖNEBILDNING

6 § Förberedelsearbete

6.1 Planering av det lokala lönebildningsarbetet

Arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen ska så snart som det centrala löneavtalet är träffat gemensamt planera hur arbetet med den lokala lönebildningen ska bedrivas under avtalsperioden samt förbereda planeringen inför den kommande avtalsperioden. Arbetet ska ha en övergripande inriktning och syfta till att skapa en förtroendefull dialog mellan parterna, präglad av öppenhet och respekt. Olika förutsättningar gäller hos olika arbetsgivare. Hur verksamheten är organiserad kan påverka genomförandet av det lokala lönebildningsarbetet. Det är därför viktigt att tydliggöra förutsättningarna för ett sådant arbete. Som en del av planeringen för det lokala lönebildningsarbetet ska arbetsgivaren och den

lokala arbetstagarorganisationen fastställa vid vilka tidpunkter revision av löner ska äga rum under avtalsperioden.

Parterna bör vidare enas om hur och enligt vilken tidsplan det arbete ska bedrivas som förutsätts enligt 6 och 7 §§ och i samband härmed hur resultatet av det gemensamma arbete som bedrivs enligt 6.2 ska utnyttjas. Parterna ska också komma överens om vilken ordning för revisionstidpunkten som ska tillämpas vid oenighet om löner, enligt bilaga B eller bilaga D vad gäller Polismyndigheten och Försvarmakten.

Arbetsgivaren är ansvarig för verksamhet, ekonomi och kompetensförsörjning. Verksamhetens krav, mål, resultat, ekonomiska förutsättningar och kompetensförsörjning utgör grunden för den lokala lönebildningen.

Partsgemensamma kommentarer (6.1 §)

En förutsättning för att den lokala lönebildningsprocessen ska fungera på önskvärt sätt är att de lokala parterna genomför processen i enlighet med avtalets intentioner. De centrala parterna har ett gemensamt ansvar för att detta sker.

De centrala parternas avsikt är att lönebildningsprocessen i enlighet med avtalet ska utgå från de lokala parter som definieras i avtalet. Det är deras gemensamma arbete enligt 6 § som är grunden för lönerevision.

Centrala parter avsikt är att möjliggöra anpassningar på lokal nivå inom ramen för avtalets ramar och intentioner. På vilket sätt som anpassningar kan behöva göras beror inte sällan på verksamhetens storlek. Det leder ibland till att lönebildningsarbetet genomförs helt eller delvis inom delar av verksamhetens organisation. I samband med detta kan också frågan om kollektivavtal behöver skrivas för del av verksamheten prövas. I dessa fall behöver parterna också ta ställning till hur det partsgemensamma arbetet i samband med lönerevision ska bedrivas.

Exempel på frågor som kan bli aktuella är vilka delar av lönebildningsprocessen som sker i vilken del av organisationen, hur förändring av lönebildningen ska hanteras samt hur eventuell oenighet ska hanteras inom hela eller delar av organisationen innan oenighetsregeln i 7.5 Vid oenighet (se sid 17) aktiveras.

I förberedelsearbetet är det lämpligt att diskutera den övergripande inriktningen för lönebildningsarbetet under hela avtalsperioden. Parterna bör sträva efter samsyn i dessa frågor.

När tidsplanen för det lokala lönebildningsarbetet läggs fast är det viktigt att avsätta tillräckligt med tid och resurser för alla delar i arbetet, för att det lokala lönebildningsarbetet ska bli framgångsrikt.

Det är viktigt att lokala parter inte tar genvägar när det gäller förberedelsearbetet och alltför snabbt går in i diskussionen om den förestående lönerevisionen.

Råd (6.1)

Den långsiktiga planen bör omfatta mycket mer än enbart revisionstidpunkterna och beskriva vad som ska göras. Se till att planen dokumenteras.

Planen bör omfatta

- förtydligandet av löneprinciperna
- förändringar av lönebilden (hantering av lönekartläggningen).
- hantering av BESTA-klassificering
- tillämpning av olika former av samtal chef/medarbetare
- revisionstidpunkter

Som ett komplement till den långsiktiga planen ska lokala parter inför varje lönerevision avsätta tid för förberedelser innan arbetet med revisionen inleds. Det gör att ni kan planera medlemsdelaktighet, informationsinsatser m.m. Ni ska också planera hur avstämningen efter revisionen ska genomföras.

Om revisionstidpunkterna i det centrala avtalet inte används, tänk på att få kompensation om det innebär att löneökningar 'kommer senare', sådan kompensation kan t.ex. vara ett större utrymme eller andra villkor ni lokalt anser värdefulla.

Om revisionstidpunkter ändras är det viktigt att samtidigt vara överens om vad som inträffar om man blir oense vad gäller utrymme och fördelning. Den oenighetshandling och de oenighetssiffror som finns i centrala avtalet gäller vid just de revisionstidpunkter som finns i centrala avtalet.

Parterna ska också komma överens om vilken ordning som ska användas vid oenighet. Det enda val som görs är vad som avgör utrymmet – och hur det fördelas – vid oenighet. Med detta menas vad som händer om man trots allt inte hittar en förhandlingslösning – och då inte ens med stöd av centrala parter och opartisk ordförande.

Om ni inte blir överens om vilken modell som ska användas vid oenighet – då gäller modell B

Det finns också sedan RALS 2016 - 2017 en bilaga D (se sid 22), som enbart gäller Polismyndigheten samt Försvarmakten. För ST inom Polismyndigheten är modell B i bilaga B (RALS) garanterad om inte lokala parter kommer överens om att använda bilaga D.

RALS 6.2 §

6. Utgångspunkter

En väl fungerande lokal lönebildning bör på ett naturligt sätt knyta an till arbetsgivarens planering och uppföljning av verksamhetsmål och resultat samt ekonomi. Den förutsätter att lokala parter genomför ett gemensamt arbete om hur löneprinciperna enligt 5 § ska tillämpas inom det egna förhandlingsområdet mot bakgrund av verksamhetens krav, mål och resultat samt ekonomiska förutsättningar och kompetensförsörjningsbehov. I arbetet ska parterna sträva efter att så långt som möjligt uppnå samsyn. Arbetsgivaren har infört det gemensamma arbetet att tydliggöra hur arbetsgivarens ansvar och befogenheter utövas. I de fall lönesättande samtal tillämpas ska arbetsgivaren ange vilka chefer som har befogenhet att tillämpa dessa.

De lokala parterna har vid tillämpningen av löneprinciperna att särskilt uppmärksamma sitt gemensamma ansvar för att det inte i något avseende uppstår osaklighet i lönesättningen, bl.a. mot bakgrund av de förbud mot lönediskriminering som gäller enligt lag. Det innebär bl.a. att parterna har ett gemensamt ansvar för att utjämna och

förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Parterna ska också främja alla medarbetares lika möjligheter att på sakliga grunder påverka sin löneutveckling. Parterna har vidare att ta ställning till principerna för lönesättningen av de medarbetare som under viss tid inte befinner sig i arbete, som t.ex. föräldralediga.

Av Samarbetsavtalet framgår, och genom detta ramavtal lägger de centrala parterna grunden för, att sådana anställningsvillkor som inte längre motsvarar verksamhetens krav måste kunna ändras i samband med lönerrevision så att det ekonomiska värdet villkoren representerar kommer till bättre nytta. I samband med planeringen av det lokala lönebildningsarbetet kan parterna även planera en gemensam granskning av övriga anställningsvillkor, i syfte att pröva om dessa villkor är väl anpassade till verksamhetens krav eller om de bör ersättas av andra villkor som bättre motsvarar dessa krav.

Partsgemensamma kommentarer (6.2 §)

Parterna ska sträva efter att så långt som möjligt uppnå samsyn om hur löneprinciperna ska förtydligas i lokala lönekriterier eftersom det underlättar det fortsatta lönebildningsarbetet.

När det gäller parternas gemensamma ansvar att särskilt uppmärksamma att det inte uppstår osaklighet i lönesättningen, kan det metodstöd som centrala parter tagit fram som kallas BESTA-vägen, vara ett användbart verktyg i det lokala lönebildningsarbetet.

Råd (6.2)

En viktig del i lönebildningsprocessen gäller de verksamhetsmässiga och ekonomiska förutsättningarna för lönebildning och lönesättning. Kvaliteten på arbetet i detta steg påverkar i stor utsträckning det fortsatta arbetet med övriga steg i processen. Inflytandet i samband med detta regleras i avtalet "Samverkan för framtiden". Finns inte något sådant lokalt avtal gäller Medbestämmandelagen MBL.

Det förberedande arbetet är avgörande för en god lönebildning oavsett val av förhandlingsmodell. Lokala parter måste avgöra hur de sakliga grunderna för lönesättningen ska förtydligas och tillämpas lokalt. De generella skrivningarna i 5 § är för allmänt hållna för att de ska kunna användas utan lokal anpassning och konkretisering.

Det åligger båda parter att försöka bli överens. Det måste finnas en vilja att försöka hitta fram till gemensamma synsätt m.m. Det innebär till exempel en ömsesidig förståelse för och beredskap att ta hänsyn till motpartens problem och uppfattningar.

Avtalet är tydligt när det gäller parternas ansvar för att osaklighet inte uppstår vid lönesättningen. Detta måste tas om hand som en del i det lokala lönebildningsarbetet. Lönekartläggningen ska därför integreras i det lokala lönebildningsarbetet.

I Föräldraledighetslagen § 16 finns förbud för arbetsgivare att missgynna föräldralediga, till exempel, i samband med tillämpningen av löner och villkor. Det finns därmed också lagstöd för att behandla föräldralediga lönemässigt som om de vore i tjänst. Även de som är sjukskrivna bör enligt STs uppfattning hanteras som om de vore i tjänst.

Det är också viktigt att uppmärksamma att lokala värden inte förloras vid förändringar, om inte parterna är eniga om detta. Om ett villkor ska förändras ska värdet det utgör tas om hand och tillgodoses på annat sätt i det lokala avtalet.

RALS 6.3 – 6.4 §

6.3 Lönebild

Inför kommande lönerevision ska arbetsgivaren inledningsvis presentera en bild av verksamhetens mål och resultat. Arbetsgivaren ska även presentera en bild för den lokala arbetstagarorganisationen som speglar hela verksamhetens löneläge och lönespridning. Lönebilderna ska framför allt bygga på den centrala partsgemensamma statistiken, men också på annan information som lokala parter finner relevant. Genom diskussion och analys ska parterna sträva efter att bilda sig en gemensam uppfattning om lönebilderna.

6.4 Förändring av lönebilderna

Som en förberedelse inför lönerevision ska därefter var och en av parterna utifrån löneprinciperna i 5 § och deras tillämpning enligt 6.2 redovisa sin syn på behovet av förändringar, på kort och lång sikt, av löner och andra anställningsvillkor utifrån verksamhetens krav, mål och resultat samt arbetsgivarens ekonomiska förutsättningar och kompetensförsörjningsbehov.

Den fortsatta diskussionen kan röra behovet av förändringar med anledning av höjd kompetens, större befogenheter och ansvar, befordran, mer kvalificerade arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet och ökade arbetsinsatser samt höjd effektivitet i övrigt. Parterna kan även beakta löner och andra anställningsvillkor på övriga delar av arbetsmarknaden.

Fackligt arbete kan också ge värdefull erfarenhet som på ett positivt sätt bidrar till den enskildes resultat och skicklighet i förhållande till verksamhetsmålen vilket ska uppmärksammas i samband med lönesättning.

De sakliga grunderna för lönesättningen ska tillämpas likartat för sådana medarbetare hos arbetsgivaren som har likartade eller närliggande arbetsuppgifter, men som tillhör en annan arbetstagarorganisation vilken är part i motsvarande avtal med Arbetsgivarverket. I diskussionen ska parterna sträva efter att så långt möjligt uppnå samsyn.

Partsgemensamma kommentarer (6.3 – 6.4 §)

Som en del i förberedelsearbetet ansvarar arbetsgivaren för att ta fram och presentera en bild av verksamhetens mål och resultat samt av löneläge och lönespridning (lönebild) för de lokala arbetstagarorganisationerna. Lönebilderna, som beskriver lönestrukturen på kollektiv nivå ska användas som ett underlag för parterna att diskutera behov av förändringar i lönestruktur utifrån verksamhetens krav, ekonomiska förutsättningar och kompetensförsörjningsbehov.

Utifrån löneprinciperna i 5 § och det lokala arbete som genomförts enligt 6.2 § ska parterna redovisa sin syn på behovet av förändringar, på kort och lång sikt, av lön och andra anställningsvillkor utifrån verksamhetens krav, ekonomiska förutsättningar, kompetensförsörjningsbehov och andra behov som identifieras. Behoven att förändra lönebilderna kan variera mellan eller inom verksamheter.

Arbetet med lönebilderna är en diskussion om lönestrukturen på kollektiv nivå hos arbetsgivaren och inte en förhandling om önskad lönestruktur. Det är inget krav att komma överens om vilka förändringar som bör göras, även om parterna ska eftersträva att nå samsyn. Lönerevisionen underlättas av att parternas ståndpunkter är diskuterade och väl kända.

Råd (6.3 – 6.4)

Lönebild

För att ta fram en lönebild behöver de anställda grupperas. Det är viktigt att denna gruppering görs utifrån de sakliga grunder som gäller för lönesättningen såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna. Det partsgemensamma klassificeringssystemet BESTA är en metod för att beskriva arbetsuppgifter hos statliga arbetsgivare utifrån dessa sakliga grunder. Det är därför naturligt att utgå från den aktuella BESTA-klassificeringen hos arbetsgivaren.

Se till att BESTA-klassificeringen håller hög kvalitet och att arbetet med detta sker i samråd. Finns brister i arbetet eller stor oenighet i samband med klassificeringen så bör centrala parter kontaktas. Vid behov kan partsgemensamma utbildningar ordnas. Den partsgemensamma uppfattningen är att det är hela verksamhetens löneläge som ska redovisas.

Arbetsgivaren ska med andra ord inte enbart redovisa medlemmar i en av de fackliga organisationerna. Avtalet förutsätter ett gemensamt ansvar för att lönesättningen är saklig. För att kunna ta detta ansvar krävs heltäckande löneuppgifter.

Är de lokala parterna överens kan annan indelningsgrund och/eller andra statistik-källor än BESTA användas.

Förändring av lönebild

Syftet är att båda parter ska med saklig argumentation redovisa sin syn på hur lönebilderna bör förändras på både kort och lång sikt.

Här har ni en stor möjlighet att påverka lönebildningen och därigenom utrymmet inför kommande lönerevision. Det är därför viktigt att prioritera detta arbete och att se till att ni avsätter tillräckligt med tid. Diskutera med arbetsgivaren om hur ni tillsammans och var för sig kan fånga upp de förändringsbehov som finns i organisationen.

Observera att det finns stöd för central konsultation om arbetet med lönebilderna inte följer det centrala avtalets intentioner.

Olika arbetsgivare kan över tid ha olika behov av att förändra löner utifrån de nämnda förutsättningarna i 6.4. Likaså kan behoven variera mellan en arbetsgivares olika verksamheter eller enheter. Detta stöds av RALS opreciserade löneutrymme som innebär att faktiska löneökningarnivåer kan variera både mellan arbetsgivare och mellan organisatoriska enheter inom en och samma arbetsgivare.

I 5 § anges de sakliga grunderna för lönesättning – kraven i arbetet och hur arbetet utförs. I 6.4 förtydligas att medlemskap i viss facklig organisation inte ska utgöra skäl för olika lönesättning. Ingen lokal arbetsgivare kan till exempel hänvisa till "olika utrymmen" för olika fackliga organisationer som motiv för olika löneökningar.

RALS 7.1 §

7§ Lönerevision

7.1 Inledning

Arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen ska sluta kollektivavtal enligt denna paragraf om vilken av nedanstående ordningar enligt

7.2 och 7.3 som ska tillämpas för hela eller del av arbetsgivarens verksamhet vid bestämmandet av nya löner för arbetstagarna.

Nya löner ska sättas i överensstämmelse med detta avtals löneprinciper enligt 5 §, deras lokala tillämpning som ett resultat av arbetet enligt 6.2 och efter det att lokala parter gjort redovisningar och fört diskussioner enligt 6.3 och 6.4. Parterna kan härvid även komma överens om en förändring av övriga anställningsvillkor.

Partsgemensamma kommentarer (7.1)

Parterna ska i det här skedet för varandra tydliggöra resultatet av det förberedande arbetet. Lönerevisionsarbetet ska ta sin utgångspunkt dels i förberedelsearbetet, dels i de gemensamma löneprinciperna i RALS.

Råd (7.1)

Det partsgemensamma arbetet och förberedelserna inför lönerrevisionen behöver göras oavsett vilken modell för lönesättning som väljs – lönesättande samtal eller förhandling. I båda fallen ska lönerna fastställas utifrån de sakliga grunderna och den tillämpning av löneprinciperna som man blivit överens om. I båda fallen ska förändringar av lönebildningen ske och prioriteringar göras som lokala parter blivit överens om.

Många av de avtalsåtaganden som finns i 5 – 6 §§ är avsedda att få genomslag nära de anställda och i samband med lönesättningen av den enskilde. I samband med lokala förhandlingar avgörs förutsättningarna för tillämpningen av RALS hos arbetsgivaren.

Observera att valet av förhandlingsordning ska göras inför varje lönerrevision.

Inför lönerrevisionen bör ni ha en diskussion med arbetsgivaren om vad som ska anses vara ringa förändring av lönen, för att på så sätt kunna avgöra vilka medlemmar som kan komma att omfattas av särskilda åtgärder. Vad som är ringa kan variera både mellan olika arbetsgivare och hos en och samma arbetsgivare beroende på vilken ökning de med i huvudsak likvärdiga arbetsuppgifter får. Observera skrivningen "vid bedömningen av ringa ska hänsyn tas till såväl beloppets storlek som den enskildes löneläge". Den betyder att hänsyn kan tas till hur hög lön individen har från början eller hur stort "påslag" som är normalt just det året.

Målet är att parterna genom ett väl fungerande förberedelsearbete ska komma fram till vilket behov av löneökningar som behöver göras och därmed en förhoppningsvis gemensam syn på vilket löneutrymme som behöver avsättas. Det "oenighetsutrymme" som finns ska inte vara vägledande eller användas. Det är först när det finns en opartisk ordförande – och denne inte lyckats åstadkomma förhandlingslösning – som "oenighetsutrymmet" ska användas.

Det finns ekonomiska förutsättningar inom myndigheterna för likvärdig löneutveckling genom ramanslagssystemet – trots stora svängningar i löneuppräkningsarna. De kreditmöjligheter som systemet medger är avsett att kunna balansera sådana svängningar. Uppräkningen/ökningen av anslagen är inte detsamma som det ekonomiska utrymmet för löneökningar. Kontakta förbundskansliet om arbetsgivaren har en annan uppfattning.

Det är viktigt att de lokala förhandlingarna inte drar ut på tiden mer än vad som är nödvändigt för att genomföra en bra process med hög kvalitet. Begreppet "skälig tidsrymd" ska ställas i relation till den planering av det lokala lönebildningsarbetet som ni gjort i ett tidigare skede. Om ni upplever att processen stannar av utan godtagbara skäl för detta, så ska ni kontakta förbundskansliet. Möjlighet till centralt stöd finns, se 4a §.

RALS 7.2 §

7.2 Lönesättande samtal

Parterna kan överenskomma om att för hela eller del av arbetsgivarens verksamhet tillämpa lönesättande samtal, som innebär att lönerrevision sker genom att chef och medarbetare överenskommer om en ny lön. Tidpunkten för sådan löneöverenskommelse kan antingen vara fastställd revisionstidpunkt eller överenskommas mellan chef och medarbetare. Parterna ska gemensamt planera hur denna förhandlingsordning ska tillämpas.

I det lönesättande samtalet får chef och medarbetare en reell möjlighet att med utgångspunkt från fastställda löneprinciper och lönekriterier föra en diskussion om ny lön där medarbetarens bidrag till verksamheten sätts i fokus.

Om chef och medarbetare i något fall inte kan komma överens om ny lön, gäller att lönesättningen för denna medarbetare återgår till arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen för reglering enligt 7.3.

Partsgemensamma kommentarer 7.2

Inför tillämpningen av en förhandlingsordning med lönesättande samtal är det viktigt att komma ihåg att själva samtalen ingår som en komponent i den lokala lönebildningen. På samma sätt som vid kollektivavtalsförhandling ska lönerrevisionen vid lönesättande samtal förberedas på det sätt som anges i RALS. Det är ett ansvar som vilar på lokala parter.

Det lönesättande samtalet innebär att lokala parter delegerat till chef och medarbetare att komma överens om ny lön. Det lönesättande samtalets syfte är att tydliggöra sambandet mellan medarbetarens resultat och lön. Chefen redogör för sin bedömning av medarbetarens ansvar, arbetsuppgifter och resultat och skicklighet i förhållande till verksamhetsmålen m.m. för att motivera förslag till ny lön. Medarbetaren redogör för sin uppfattning i dessa frågor, i syfte att nå en överenskommelse.

För att lönesättning genom lönesättande samtal ska få en hög legitimitet hos chefer och medarbetare måste båda parter uppleva att samtalet har en god kvalitet och att det ger ett mervärde. Det är ett ansvar som vilar på båda parter. Väl förberedda samtal där förutsättningarna är kända underlättar.

Den överenskommelse som chefen och medarbetaren når om medarbetarens nya lön är en del av det lokala kollektivavtalet om nya löner. Det betyder att när chef och medarbetare är överens om ny lön är den nya lönen slutligt fastställd. Den lokala arbetstagarorganisationen får information om de nya lönerna för sina medlemmar när samtliga lönesättande samtal har avslutats. Samtidigt ges också information om vilka lönesättande samtal som slutat i oenighet.

Råd (7.2)

För ST:s del ska avgörandet om lönesättande samtal ska tillämpas göras av medlemmarna. Om formen lönesättande samtal används är det viktigt att den enskilde medlemmen kan välja om man vill genomföra ett sådant eller om man vill omfattas av en lokal löneförhandling.

En förutsättning för att tillämpa lönesättande samtal ska vara att lokala parter har genomfört ett partsgemensamt arbete enligt 5 - 6 §§ samt hanteringen av 8 §. Vad som lokala parter på så sätt i förväg är överens om ska kommuniceras till medlemmarna som ett stöd inför de lönesättande samtalen.

Det behövs mycket stöd i form av utbildning, kunskap och rådgivning till medlemmarna i samband med samtal där lönen avgörs.

Eventuell oenighet i ett lönesättande samtal ska alltså i normalfallet bero på att chef och medarbetare inte kan enas om vilka arbetsuppgifter som utförts eller hur medarbetarens prestation, i förhållande till lönekriterierna, ska värderas. Blir man inte överens så återgår lönesättningen till lokala parter för förhandling.

Det är viktigt att informera de som har lönesättande samtal om att de inte får bli överens med sin chef om ny lön om de vill få särskilda åtgärder. I dialogen med medarbetaren ska chefen motivera och tydliggöra skälen för oförändrad eller ringa förändring av lön. Informera gärna medlemmar som har lönesättande samtal om att de bör bli oense om de föreslås få ingen eller ringa förändring av lönen. Detta för att ni i en lokal förhandling om löner ska kunna bedöma skälen.

Tänk på att diskussioner runt alternativen lönesättande samtal eller lokala förhandlingar (7.3 §), som är RALS grundmodell, kan skapa ett förhandlingsutrymme vid valet av lönesättande samtal eftersom detta oftast är vad arbetsgivaren önskar.

Det är viktigt att ta hand om den situation vid oenighet som beskrivs i sista stycket i bilaga B. Det är här ni har möjlighet att påverka hur och under vilka förutsättningar lönesättande samtal ska tillämpas, se mer under 6.1 §.

Möjlighet till centralt stöd finns i situationer där man har svårt att tillämpa lönesättande samtal för delar av en verksamhet. Se 4a§.

RALS 7.3§

7.3 Förhandlingar

I de fall lokala parter inte enats om att tillämpa lönesättande samtal enligt 7.2 ska arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen sluta kollektivavtal enligt denna paragraf om nya löner för arbetstagarna att gälla från den revisionstidpunkt som fastställts. Parterna ska gemensamt planera hur denna förhandlingsordning ska tillämpas.

De centrala parterna förutsätter att lokala parter uppnår en förhandlingslösning vid lönerevisionen. Först sedan parterna har uttömt alla möjligheter att på egen hand sluta avtal, får ordningen enligt 7.5 användas.

Arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen får träffa överenskommelse om alternativ ordning till första stycket rörande fastställande av nya löner för vissa arbetstagarare efter oenighet enligt

7.2. En sådan ordning ska ytterligare förstärka chef och medarbetares roll vid fastställandet av nya löner och ersätta den ordning som gäller enligt första stycket i denna paragraf.

Om en fortsatt oenighet råder kring nya löner efter det att den alternativa ordningen tillämpats anses de nya lönerna fastställda enligt arbetsgivarens förslag, punkt 7.5 är därmed inte tillämplig.

Råd (7.3)

I den lokala förhandlingen kommer ni att få kunskap om vilka medlemmar som föreslås få oförändrad eller en ringa förändring av lön. Arbetsgivaren ska redovisa skälen till detta så att ni får en möjlighet att bedöma dessa. Vid avslutad lokal förhandling om löner har ni nu kunskap om vilka medlemmar som omfattas av särskilda åtgärder.

Hos en liten eller mellanstor arbetsgivare som finns placerad på en ort har utgångspunkten varit att "kollektivavtal om nya löner" avser kollektivavtal på endast en nivå hos arbetsgivaren. De centrala avtalen utesluter inte att det hos stora arbetsgivare med divisionaliserad eller regionaliserad verksamhet kan bli en annorlunda tillämpning. Hos sådana stora arbetsgivare kan "kollektivavtal om nya löner" utgöra antingen ett eller flera kollektivavtal. I ett sådant sammanhang bildar avtalen gemensamt "kollektivavtal om nya löner".

Det är lokala parter som i det inledande arbetet överenskommer hur löne-revisionerna ska genomföras och därmed också om vilken hantering som ska gälla vid eventuell oenighet. Hos stora arbetsgivare är det särskilt viktigt att uppmärksamma frågan om hantering vid eventuell oenighet. I den ordning som finns för oenighet har centrala parter avsikt varit att hos en liten eller mellanstor arbetsgivare på en ort avse berörd facklig organisations medlemmar hos arbetsgivaren som helhet. Hos en större arbetsgivare kan det vara annorlunda. Oenigheten skulle kunna gälla hela arbetsgivarens verksamhet, men kan också bestämmas mot bakgrund av hur övrigt revisionsarbete genomförs. En utgångspunkt kan vara på vilka nivåer som kollektivavtal sluts, men även andra indelningar kan vara aktuella.

Alla möjligheter ska vara uttömda innan det kan bli aktuellt med en lönenämndshantering enligt 7.6. Innan lönenämnd finns det dessutom krav på central konsultation.

Alternativ lokal modell vid oenighet i lönesättande samtal

En ny alternativ oenighetsmodell tillfördes RALS 2017 – 2020, se de två sista styckena i 7.3. Vid oenighet i samband med lönesättande samtal kan lokala parter komma överens om en alternativ hantering till traditionell förhandling. Den alternativa ordningen innebär att lokala parter kommer överens om en hantering som ska leda till att chef och medarbetare blir överens. Blir ni inte överens lokalt innebär den också att det är arbetsgivaren som bestämmer. Väljer lokala parter att tillämpa denna modell tappar man med andra ord traditionell förhandling vid oenighet mellan chef och medarbetare samt möjligheten till central konsultation och Bilaga B.

RALS 7.4 §

7.4 Särskilda åtgärder vid oförändrad eller ringa förändring av lön

Om det kan konstateras, när en lönerrevision genom kollektivavtalsförhandlingar har avslutats, att en eller flera av arbetstagarorganisationens medlemmars lön inte har ändrats eller ändrats i endast ringa omfattning,

ska arbetsgivaren ta initiativ till att tydliggöra skälen för detta för respektive berörd arbetstagarare. Arbetsgivaren ska också tillsammans med arbetstagaren planera vad han eller hon kan göra för att påverka sin lön, se bilaga C.

Bilaga C

SÄRSKILDA ÅTGÄRDER

Utgångspunkt

I 5 § RALS finns de gemensamma löneprinciperna beskrivna. Av dessa framgår att lönebildningen och lönesättningen ska medverka till att målen för verksamheten nås. Vidare framgår att en arbetstagares lön ska bestämmas utifrån sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt arbetstagarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen.

Utifrån att varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad han eller hon kan göra för att påverka sin lön krävs en återkommande dialog mellan chef och arbetstagare. Oförändrad eller ringa förändring av lön över tid ska för den enskilde vara något som framgått och motiverats i dialogen mellan chef och arbetstagare. Det är mot den bakgrunden naturligt att en gemensam planering sker av insatserna för de arbetstagare som inte når uppsatta mål.

Särskild planering vid oförändrad eller ringa förändring av lön

Syftet med en särskild planering är att ta till vara arbetstagarens förmåga att bidra till verksamhetens mål. Planeringen bör göras i nära anslutning till genomförd lönerevision och omfatta den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna samt behov av kompetenshöjande åtgärder. Planeringen av insatser ska dokumenteras om arbetstagaren begär detta. Avstämning bör göras vid en tidpunkt som arbetsgivare och arbetstagare kommer överens om.

Utgångspunkten är att behov av gemensam planering finns när en arbetstagares lön inte har ändrats eller ändrats i ringa omfattning i samband med en lönerevision. Vid bedömningen av ringa ska hänsyn tas till såväl beloppets storlek som den enskildes löneläge. Detta behöver inte ske om det beror på att arbetstagaren har ett väl hävdad löneläge i jämförelse med andra arbetstagare med liknande arbetsuppgifter och kompetens.

Lokal uppföljning

Om den lokala arbetstagarorganisationen begär det ska arbetsgivaren redovisa vilka medlemmar som är föremål för insatser enligt ovan. Redovisning ska ske vid den tidpunkt som parterna kommer överens om. Kan parterna inte enas ska redovisningen ske senast tre månader efter avslutad lönerevision om det inte finns särskilda skäl för annat. Arbetstagarorganisationen ges därmed möjlighet att genom sina medlemmar bedöma om insatserna ligger i linje med den gemensamma planeringen som chef och medarbetare har gjort.

Om lokala parter i samband med förhandlingen om nya löner konstaterar att arbetstagare vid flera lönerevisioner får oförändrad lön eller ringa förändring av lön bör en uppföljning av den gemensamma planeringen ske av lokala parter. Arbetstagarorganisationen kan begära överläggning med arbetsgivaren.

Råd (7.4 samt Bilaga C)

I avtalet finns ett krav på särskilda åtgärder, en särskild plan, för de medlemmar som får oförändrad eller en ringa förändring av lönen vid lönerevisionen.

Om lokala parter inte lyckas enas kring vad som ska anses vara ringa löneökning (se 7.1 Inledning, sid 12) så kan man höra av sig till de centrala parterna.

För att komma i fråga om särskilda åtgärder måste medlemmen först förklarat sig oenig vid det lönesättande samtalet.

Förutom "väl hävdad löneläge" (se nedan) är det endast skäl som hänför sig till den enskilde medlemmens prestation och resultat kan utgöra skäl för att vid en enstaka lönerevision få ingen eller en ringa förändring av lönen. Detta är också endast acceptabelt om det samtidigt sker insatser för att medlemmen så snart som möjligt ska återfå den lönenivå som innebär att lönen långsiktigt inte urholkas.

Särskilda åtgärder innebär att den finns en skyldighet att upprätta en särskild åtgärdsplan om en medlem får ingen eller en ringa förändring av lönen. Detta är tillämpligt om skälen hänför sig till den enskilda medlemmens resultat. Syftet är att insatserna ska leda till att medlemmen får en förbättrad löneutveckling i kommande lönerevisioner. Detta ska ske genom att chef och medarbetare tillsammans gör en särskild planering som innehåller de åtgärder som krävs för att uppnå detta. De medlemmar som får oförändrad eller ringa löneutveckling skall tydligt få veta varför och vad de ska göra för att få en löneutveckling vid nästkommande lönerevision.

För att särskilda åtgärder ska fungera som det är avsett förutsätts ett lokalt arbete med att kvalitetssäkra lönekriterierna (Se 5 §, sid 5). Lönekriterier som är kopplade till skicklighet och prestation såväl som målen för verksamheten bör vara så tydliga att rimligheten av oförändrad eller ringa förändring av lön samt de särskilda åtgärderna kan bedömas utifrån dem.

Argument som att det inte finns pengar eller att arbetsgivaren vill ha en ökad lönespridning är inte skäl för att en individ inte ska få en löneökning. Enbart det som kan härledas till löneprinciperna och lokala lönekriterier kan vara skäl för oförändrad eller ringa förändring av lön.

I förhandlingen ska skälen till varför en medlem får ingen eller ringa förändring av lön utvecklas och ni har då möjlighet att bedöma dessa. Identifiera medlemmar som fick ingen eller ringa förändring av lön i den föregående lönerevisionen. Får de nu en löneutveckling i paritet med övriga? Om inte har ni möjlighet att begära en överläggning om dessa medlemmar.

Inget hindrar att denna överläggning äger rum inom ramen för själva lönerevisionen.

Forts. från föregående sida

När förhandlingen är avslutad så ta gärna kontakt med berörda medlemmar och informera om hur det är tänkt att man ska arbeta med särskilda åtgärder och uppmuntra medlemmen att begära att åtgärderna ska dokumenteras. Att dom är dokumenterade underlättar i samband med uppföljningen.

I Bilaga C står att om den anställde har ett "väl hävdad löneläge" så behövs det inte någon särskild åtgärd om medlemmen får ingen eller ringa förändring av lön.

Med "väl hävdad löneläge" menar ST att lönen ska ligga över det lönespann som gäller för de aktuella arbetsuppgifterna. Men en bedömning måste göras från fall till fall. Man måste fråga sig vad skälet är till lönen och titta på lönestrukturen för arbetsuppgifterna. Oftast är skälet till lönen att medlemmen är lönesatt utifrån tidigare arbetsuppgifter och inte de aktuella.

ST anser att det bara är lönesättning av arbetsuppgifterna och inte prestationen som kan avses med "väl hävdad löneläge". Är motivet enbart den anställdes prestation är det inte skäl att åberopa "väl hävdad löneläge". Kontakta förbundskansliet om ni uppfattar att arbetsgivaren har en annan uppfattning.

Vid avslutad lokal förhandling om löner har ni nu kunskap om vilka medlemmar som har fått oförändrad eller en ringa förändring av lönen i den aktuella lönerrevisionen. Här är det viktigt att ni och arbetsgivaren diskuterar vad som behöver göras för att kvalitetssäkra de särskilda åtgärdsplanerna.

Behövs de struktureras på något sätt, t.ex. använda någon mall? Ju tydligare de är desto lättare har ni i kommande lönerrevisioner att argumentera för att medlemmen inte längre ska ha en oförändrad eller ringa förändring av lönen.

Arbetsgivaren ska redovisa vilka medlemmar som fått särskild åtgärdsplan, om ni begär det. Observera att redovisningen avser vilka medlemmar som är föremål för särskilda åtgärder. För att få ta del av själva handlingsplanen, om den är dokumenterad, måste ni kontakta respektive medlem. Tillsammans med medlemmen bör ni göra en bedömning av om insatserna verkar ändamålsenliga. Stäm av att de ligger i linje med den gemensamma planering som chef och medarbetare har gjort.

Särskilda åtgärder ställer krav på chef och arbetsgivare att motivera och tydliggöra skälen till ingen eller ringa förändring av lön och att se till att åtgärder tas fram för att ge medlemmen möjlighet till att utveckla det som behöver förbättras. Vår förhoppning är att det ska ge medlemmen en reell möjlighet att påverka sin löneutveckling.

I broschyren om "Särskilda åtgärder" kan du läsa mer om vad ni bör tänka på i samband med hanteringen av Bilaga C. När det gäller särskilda åtgärder så tveka inte att ta kontakt med centrala parter för stöd om ni inte är överens om hanteringen.

RALS 7.5 – 7.6 §

7.5 Vid oenighet

Om lokala parter inte vid fastställd revisionsstidpunkt, eller vid annan tidpunkt som parterna enats om, har slutit kollektivavtal om nya löner, ska de gemensamt begära stöd från de centrala parterna i syfte att nå en överenskommelse.

Uppnås ingen överenskommelse ska en lokal lönenämnd utses enligt 7.6. Dess opartiska ordförande ska i första hand söka underlätta för parterna att finna en förhandlingslösning. Ordföranden kan i detta sammanhang även beakta möjligheten till förändringar av andra anställningsvillkor än lön om parterna

är överens om detta. I de fall en förhandlingslösning om nya löner inte kan åstadkommas ska lönenämnden förfara på sätt som anges i bilaga B.

7.6 Lokal lönenämnd

Lönenämnden leds av en opartisk ordförande. Ordföranden utses av berörda parter gemensamt. Om arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen inte enas om annat, ingår i nämnden även en företrädare för arbetsgivaren och en företrädare för arbetstagsidan. Ordföranden har utslagsröst.

Råd 7.5 – 7.6 §

Om ni lokalt börjar ana att det finns risk för att ni inte kommer att kunna enas i förhandlingarna ska ni ta kontakt med förbundskansliet för stöd. Centrala parter ska ses som ett stöd för att kunna hitta en lösning och undvika att sluta i oenighet, se även 4a §. Avsikten är inte att centrala parter ska ta över förhandlingarna utan att vägleda de lokala parterna i deras uppdrag att komma överens om nya löner.

Om det inte heller hjälper att centrala parter medverkar, så ska en opartisk ordförande utses. Denna ska också försöka åstadkomma en förhandlingslösning!

Först när också detta misslyckats blir det aktuellt med att använda sig av det "oenighetsutrymme" m.m. som anges i bilaga B till avtalet.

Avtalet innebär alltså en förhandlingsordning som gör att fyra avgörande moment tydligt måste passeras innan avtalets "oenighetsvärden" får användas:

1. Lokala parter uttömmar själva "alla möjligheter" till förhandlingslösning
2. Gemensamt begärs hjälp av centrala parter som medverkar för att hitta förhandlingslösning
3. Opertisk ordförande utses som medverkar för att hitta förhandlingslösning
4. Den opartiske ordföranden konstaterar att värdet enligt bilaga B måste användas för fördelning av löneökningar

RALS 8 §

8 § Avstämning

Lokala parter ska i nära anslutning till slutförd lönerrevision göra en gemensam avstämning av det genomförda lönebildningsarbetet.

Lokala parter ska även analysera om och i så fall vilka förändringar av lönebildningsprocessen som behöver göras. I arbetet ska även tidigare års erfarenheter tas tillvara.

Partsgemensamma kommentarer 8 §

Lönebildningsprocessen är en ständigt pågående process. Avstämningen bör omfatta samtliga moment i lönebildningsprocessen. Syftet med avstämningen är att analysera om arbetet fungerat enligt det centrala avtalets intentioner och enligt de lokala parternas planering.

Exempel på sådant som bör analyseras, förutom resultatet i form av nya löner, är tidplanen för lönebildningsarbetet, dialog chef/medarbetare, hur lönesättande samtal/lokala förhandlingar hanterats samt om lönekriterierna varit tillräckligt konkreta och tydliga för att medarbetarna ska förstå på vilka grunder lönen är satt.

Råd 8 §

En viktig del i att utveckla lönebildningsprocessen är att följa upp och utvärdera resultatet av arbetet, både för att stärka inflytandet och för att åstadkomma rätt löner. Avstämningen skapar också möjlighet att genomföra ett förbättringsarbete mellan revisionstillfällena.

När revision är genomförd ska resultatet i form av nya löner analyseras – blev det som parterna tänkte sig innan revisionen? Även övriga delar i processen ska utvärderas – avsattes tillräckligt med tid för arbetet med lönebild, förändrades den som tänkt, uppstod några osakligheter som behöver rättas till, hann parterna med allt man ville göra, hur fungerade samtalen utifrån de lönekriterier som tagits fram, behöver de utvecklas eller behöver de förklaras bättre?

Lämpliga områden att ta med är:

- Behöver de lokala lönekriterierna förtydligas/konkretiseras
- Dialogen mellan chef/medarbetare utifrån att motivera och tydliggöra skälen
- Hur många fick ingen eller ringa förändring av lönen och hur många fick åtgärdsplan
- Hur vad kvaliteten på åtgärdsplanerna och vad behöver förbättras
- Hur har partsdialogen fungerat och vad kan vi förbättra där?

Glöm inte att följa upp de förändringar av lön som skett med stöd av paragraf 9 för att säkerställa att de överensstämmer med de gemensamma löneprinciperna och önskvärda förändringar av lönebildningen och hur "särskilda åtgärder" har hanterats.

RALS 9 – 10 §

ÖVERENSKOMMELSE OM LÖN VID ANDRA TILLFÄLLEN ÄN LÖNEREVISION

9 §

Arbetsgivare och enskild arbetstagare får träffa överenskommelse om lön vid nyanställning samt om ny lön under pågående anställning om arbetsgivaren anser att det finns skäl för det. Lönen ska bestämmas med iakttagande av de gemensamma löneprinciperna i detta avtal och deras tillämpning hos arbetsgivaren.

Innan överenskommelse om ny lön träffas ska berörd lokal arbetstagarorganisation informeras.

Om arbetsgivaren bedömer att verksamheten kräver det får överenskommelse om lön ske före informationen.

Förhandlingar om lön upptas då lokal part så begär.

Lokalt avtal får träffas om annan ordning.

Särskilda frågor

10 §

Då opartisk ordförande anlitas enligt detta ramavtal, inkluderande de avtal som ramavtalet omfattar, ska kostnaderna härför delas lika mellan berörda parter, om inte annat framgår av särskilda bestämmelser.

Råd 9 §

Se till att utnyttja inflytandet i samband med förändringar av löner som sker utanför lönerrevisionen. 9 § gäller både vid nyanställning och vid förändring av lön under pågående anställning. Lönesättningen ska även i dessa fall styras av "tillämpningen av de gemensamma löneprinciperna" och passa in i de långsiktiga förändringar av lönebilderna som framkommit i det partsgemensamma arbetet. Det innebär att det partsgemensamma arbetet blir ännu viktigare och därmed ger möjlighet till inflytande över all lönesättning.

Försök säkerställa att arbetsgivaren informerar er innan beslut fattas om ny lön i samtliga fall. Med samtliga fall avser vi inte enbart medlemmar i ST och andra förbund inom OFR/S utan samtliga anställda. Försök komma överens med Saco-S och Seko om en gemensam hantering.

Använd er av möjligheten till förhandling när det gäller medlemmar i ST och andra förbund inom OFR/S.

RALS Bilaga B

FÖRFARANDE VID OENIGHET VID LÖNEREVISION

A

Parterna kan överenskomma om att tillämpa följande ordning vid oenighet.

Vardera parten ska till den lokala lönenämnden lämna ett förslag till nya löner. Lönenämnden ska på grundval av dessa förslag lämna en rekommendation om nya löner utifrån detta avtals löneprinciper och det arbete som lokala parter har genomfört enligt 6.1, första stycket och 6.2.

Arbetsgivarverkets anmärkning

För det fall lönenämndens rekommendation om nya löner inte genomförs utövas arbetsgivarens befogenheter av arbetsgivaren i samråd med Arbetsgivarverket.

Om lokala parter inte kommer överens om annat gäller de nya lönerna per den 1 oktober 2020, 1 oktober 2021 samt 1 oktober 2022.

B

I det fall parterna inte enats om att tillämpa en ordning enligt A ovan eller bilaga D ska följande ordning tillämpas vid oenighet.

Lönenämnden fördelar ett revisionsbelopp beräknat enligt nedan som individuella löneökningar. Lönenämnden ska vid fördelning av revisionsbeloppet utgå från detta avtals löneprinciper och det gemensamma arbete som lokala parter har genomfört enligt 6.1, första stycket och 6.2.

Vid första lönerrevisionen

I det fall ingen lönerrevision ägt rum tidigare under avtalsperioden gäller att ett

revisionsbelopp ska beräknas som 1,8 procent, dock lägst 470 kronor per heltidsarbetande medlem. De nya lönerna ska gälla från och med den 1 oktober 2020.

Vid andra lönerrevisionen

I det fall en lönerrevision ägt rum vid en tidigare tidpunkt under avtalsperioden gäller att ett revisionsbelopp ska beräknas som 1,8 procent, dock lägst 478 kronor per heltidsarbetande medlem. De nya lönerna ska gälla från och med den 1 oktober 2021.

Vid tredje lönerrevisionen

I det fall två lönerrevisioner ägt rum vid en tidigare tidpunkt under avtalsperioden gäller att ett revisionsbelopp ska beräknas som 1,8 procent, dock lägst 487 kronor per heltidsarbetande medlem. De nya lönerna ska gälla från och med den 1 oktober 2022.

Definition av underlag

Underlaget beräknas per dagen före revisionsstidpunkten och består av medlemmar- nas individuella lön per månad och sådana lönetillägg som inte uttrycks som en funktion av månadslönen. Vid deltidsanställning gäller det lägre belopp som svarar mot tjänstgöringens omfattning. I underlaget ingår endast lönerna för de medlemmar som är föremål för lönerrevision vid den aktuella revisionsstidpunkten.

Om inte parterna enas om annat ska summan av de löneökningar som överenskommit i lönesättande samtal mellan chef och medarbetare, enligt 7.2, avräknas från revisionsbeloppet. Det återstående revisionsbeloppet ska fördelas på övriga medlemmar.

Råd Bilaga B

Här finns siffrorna som enbart ska tillämpas efter det att "alla förhandlingsmöjligheter" är uttömda, efter det att centrala parter medverkat och efter det att en opartisk ordförande försökt hitta en förhandlingslösning.

Som i tidigare avtal räknas utrymmet vid oenighet fram genom dels en procent-sats, dels "dock lägst" ett visst krontal. Det innebär att medlemmar med löner under vissa nivåer ("brytpunkter") genererar det fasta krontalet till det utrymme som ska fördelas vid oenighet (vilket innebär att de genererar en högre procent-sats än den som anges).

Följande "brytpunkter" gäller för de krontal som finns vid de tre revisionstillfällena

2020 gräns 26 100 kr/mån = 470 kr eller om över 1,8 %

2021 gräns 26 570 kr/mån = 478 kr eller om över 1,8%

2022 gräns 27 048 kr/mån = 487 kr eller om över 1,8 %

Underlaget beräknas per dagen före revisionstidpunkten och består av medlemmarnas individuella lön per månad och sådana lönetillägg som inte uttrycks som en funktion av månadslönen. Vid deltidsanställning gäller det lägre belopp som svarar mot tjänstgöringens omfattning. I underlaget ingår endast lönerna för de medlemmar som är föremål för lönerrevision vid den aktuella revisionstidpunkten.

I bilaga B anges hur underlagssummor ska räknas fram. Det är viktigt att komma ihåg att utrymmet också beräknas på olika slag av tillägg – till exempel olika lönetillägg och OB-ersättning – som inte är en funktion av månadslönen. Enkelt uttryckt innebär det att allt som urholkas av inflationen måste man ha med i utrymmet medan t ex övertidsersättning som höjs när lönen höjs inte ska vara med.

Om inte parterna enas om annat så ska summan av de löneökningar som överenskommit i lönesättande samtal mellan chef och medarbetare, enligt 7.2, avräknas från revisionsbeloppet. Det återstående revisionsbeloppet ska fördelas på övriga medlemmar.

Här anges vad som, om man inte kommer överens om annat, händer vid oenighet vid förhandlingar om lönerna för de som inte deltar i lönesättande samtal. Försök att komma överens om att denna avräkning inte ska användas – det kan ju medföra att inget eller mycket litet utrymme återstår för löneförhandlingen.

RALS Bilaga D

Särskilt förfarande vid oenighet vid lönerevision i polismyndigheten och försvarsmakten

Parterna hos Polismyndigheten och hos Försvarsmakten kan överenskomma om att tillämpa följande ordning vid oenighet. Sådan överenskommelse ska ha ingåtts, enligt 6.1, före det att revisionen har startat.

Har parterna konstaterat att det föreligger oenighet för medarbetare inom organisationen för viss region, organisatorisk enhet eller motsvarande efter traditionell förhandling ska de tillsätta en lokal lönenämnd som har att fördela ett revisionsbelopp för den aktuella delen av organisationen.

Uppkommer samtidigt oenighet vid flera regioner, organisatoriska enheter eller motsvarande ska samma lokala lönenämnd hantera dessa.

Den lokala lönenämnden leds av en opartisk ordförande. Ordföranden utses av berörda

parter gemensamt. Om arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen inte enas om annat, ingår i nämnden även en företrädare för arbetsgivaren och en företrädare för arbetstagarparten. Ordföranden har utslagsröst.

Arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen lämnar var och en förslag till nya löner till den lokala lönenämnden. Arbetsgivarens förslag definierar även revisionsbeloppets storlek. Lönenämnden ska på grundval av dessa förslag besluta om nya löner utifrån detta avtals löneprinciper och det arbete som lokala parter har genomfört enligt 6.1 första stycket och 6.2.

Efter det att hela lönerevisionen är genomförd sker en avstämning av det totala utfallet för samtliga medlemmar som omfattas av revisionen (inklusive resultatet av lönesättande samtal) mot det oenighetsutrymme som finns angivet i bilaga B.

Samverkan lokalt med andra förbund inom förbundsområde S (OFR/S)

I december 2020 förnyades *Överenskommelse om samarbetet lokalt och lokal/lokalt inom förbundsområde S*. Till skillnad mot tidigare gäller nu överenskommelsen tills vidare.

Bakgrunden till överenskommelsen är det statliga huvudavtalet (HA) som bl.a. reglerar slutande av kollektivavtal. HA reglerar att om det finns medlemmar på en myndighet från flera förbund som ingår i OFR/S, så ska förhandlingarna för dessa medlemmar föras gemensamt.

Regleringen i HA innebär att lokalt uppträder OFR/S som en part i förhållande till arbetsgivaren. Förbunden som ingår i OFR/S är Fackförbundet ST, Försvarsförbundet, Ledarna, Lärarförbundet och Vårdförbundet

Om det inom ert område saknas lokal samverkan inom OFR/S uppmanas ni att så snart som möjligt ta kontakt med företrädare för de förbund som finns representerade inom ert förhandlingsområde. Utgångspunkten är att ni ska bli överens om arbetsformer mm. som gör att ni uppträder och agerar enigt och gemensamt i förhållande till arbetsgivaren.

Det förbund som har flest medlemmar inom avtalsområdet inom myndigheten ska ta initiativ till att bilda gemensamt samverkansorgan. Kan ett lokalt gemensamt samverkansorgan inte bildas ska det förbund som tagit initiativet meddela förbundsområdesstyrelsen detta förhållande.

Bilaga 1

Riktlinjer för lokala gemensamma samverkansorgan enligt 5 § 1 mom.

I stadgar för ofrs förbundsområden statstjänstemän, poliser och officerare

Dessa riktlinjer skall tillämpas i de situationer förbunden eller förbundens lokala enheter inte kunnat enats om inrättande av och arbetsordning för lokalt gemensamt samverkansorgan.

1. Det åligger det förbund som har flest medlemmar inom avtalsområdet inom myndigheten (del av myndigheten) att ta initiativ till bildande av lokalt gemensamt samverkansorgan genom att kalla till konstituerande möte.
2. Visar det sig att lokalt gemensamt samverkansorgan ej kan bildas eller arbetsordning fastställas skall det förbund som tagit initiativ enligt punkt 1 meddela förbundsområdesstyrelsen detta förhållande.
3. Förbundsområdesstyrelsen registrerar därvid att dessa riktlinjer skall tillämpas vid myndigheten (del av myndigheten) och meddelar myndigheten (del av myndigheten) detta förhållande.
3. Representationen i det lokala gemensamma samverkansorganet skall grundas på proportionalitetsprincipen, dvs. sammansättningen sker proportionellt i förhållande till respektive förbunds antal medlemmar inom avtalsområdet vid myndigheten (del av myndigheten).
4. Beslut i det lokala gemensamma samverkansorganet fattas med enkel röstövervikt med ordförandens utslagsröst.
5. Lokala kollektivavtal och andra förhandlingsöverenskommelser undertecknas av ordföranden i det lokala gemensamma samverkansorganet.

Bilaga 2

ÖVERENSKOMMELSE OM SAMARBETET LOKALT OCH LOKAL/LOKALT INOM FÖRBUNDSOMRÅDE "S"

De grundläggande reglerna för lokala samverkansorgan som finns i Huvudavtalet och OFRs stadgar ska tillämpas. Relevanta delar av överenskommelser mellan förbundet och OFRs stadgar bifogas. Nedanstående kompletteringar ska gälla tills vidare.

- Det lokala och lokal/lokala samarbetet ska utgå från
 - att man i samverkan, samförstånd och med respekt för förbundens olika politik, behov och önskemål försöker bli överens om lönebildningsarbetet, formerna för lönesättning m.m. med inriktning att nå konsensus om agerandet mot den lokala och lokal/lokala arbetsgivaren
 - att former för lönesättning m.m. avgörs utifrån lokala respektive lokal/lokala behov och berörda medlemmars önskemål/uppfattningar,
 - att hitta lösningar som gör att olika önskemål om tillämpningen av lönesättande samtal kan tillgodoses samtidigt med ett enat uppträdande mot arbetsgivaren.
- Lokala företrädare inom berörda förbund uppmanas att komma överens om hur det lokala och lokal/lokala samarbetet ska organiseras, t.ex. genom att inrätta lokala samverkansorgan. I de fall lokala företrädare saknas ansvarar respektive förbund för att vid behov ange vilka medlemmar som omfattas av lönerevisionen.
- Förbunden ansvarar för att avsikten med denna hanteringsordning får genomslag samt att stöd ges till lokala frågor så att frågor löse i enighet. Respektive förbunds representant i "Stora gruppen" ansvarar för att bevaka efterföljandet av överenskommelsen.
- Tillämpningen av denna överenskommelse följs upp inför varje avtalsrörelse.

Stockholm december 2020

Fackförbundet ST

Britta Lejon

Försvarsförbundet

Håkan Sparr

Läraryrket

Johanna Jaara Åstrand

Vårdförbundet

Sineva Ribeiro

Ledarna

Maria Arrefelt



Fackförbundet ST

Box 5308, 102 47 Stockholm.
Besök: Sturegatan 15
Telefon: 0771-555 444.
E-post: st@st.org.
Webbplats: www.st.org