

FAKTA

Några vanliga lönebildningsbegrepp

Kollektivavtal – Centralt avtal

Ett kollektivavtal är ett skriftligt avtal mellan en arbetstagarorganisation och en arbetsgivarorganisation eller en enskild arbetsgivare som reglerar löner och övriga anställningsvillkor för arbetstagare. En arbetsgivare som är medlem i en arbetsgivarorganisation som tecknat kollektivavtal omfattas automatiskt av avtalet och är skyldig att tillämpa dess regler för samtliga anställda inom avtalsområdet oavsett om dessa är medlemmar i arbetstagarorganisationen eller inte. Det centrala kollektivavtalet innehåller regler för hur de avtalade löneökningarna ska fördelas. Exempel på frågor som regleras genom centrala avtal kan vara bl.a. löneökningstrymme (bl.a. lönepotter, stupstockar, individgarantier), principer för lönebildning och löneöversyn, ersättning för övertids- och mertidsarbete, arbete under obekvämt arbetstid, jour och beredskap, tjänstepension, försäkringar vid arbetsskada, sjukdom och dödsfall, uppsägningstider eller åtgärder inför och efter uppsägningar på grund av arbetsbrist. I många fall kan frågor som regleras i de centrala avtalen hanteras i lokala avtal.

Kollektivavtal – Lokalt avtal

Kollektivavtal upprättas också mellan parterna på lokal nivå (mellan enskilda företag och fackliga avdelningar) i överensstämmelse med de allmänna regler och anvisningar som ges i de centrala avtalen. Lokala avtal kan både handla om att modifiera reglerna i det centrala avtalet och att reglera frågor som inte har hanterats i centrala avtal eller lagstiftning. Exempel på frågor som kan regleras genom lokala avtal är lönenivåer, lokala förhandlingsordningar och löneöversyn, samverkansavtal, kompetensutveckling eller ersättning kopplade till arbetstidens förläggning.

Löneförhandling

En diskussion mellan arbetsgivare och arbetstagare om lönen och löneökningen. En löneförhandling kan vara central eller lokal. Central löneförhandling är en förhandling om löner mellan ett fackförbund och ett arbetsgivarförbund. En lokal löneförhandling är en förhandling om lönerna för medlemmarna i ett fackförbund vid ett visst företag eller en viss arbetsplats. Parter i den lokala förhandlingen är arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen eller individen.

Lönerevision

Den översyn av lönerna som varje kollektivavtalsbunden arbetsgivare är skyldig att genomföra. Tidpunkten för lönerevisionen finns angiven i det centrala löneavtalet och den föregås vanligtvis av en lokal löneförhandling.

Löneöversyn

Löneöversyn är inte ett entydigt definierat begrepp och kan ha olika innebörd i olika avtal. I bl.a. Teknikavtalet innebär löneöversynen att fackförbunden har möjlighet att begära kompensation om löneutfallet är mindre än löneökningar enligt lönepott plus ett visst löneöversynsbelopp.

Lönepott

Den summa pengar, som är fastslagen i ett centralt avtal och som de lokala parterna vid löneredivisionstillfället ska fördela mellan de löntagare som omfattas av avtalet. Pottens storlek brukar anges i procent av lönesumman. Beräkningen av pottens storlek bestämmer inte hur stora de individuella löneökningarna ska vara. Alla centrala löneavtal, i vilka potter förekommer, medger också att potten kan vara större än vad som anges i avtalet, dock inte mindre.

Stupstock

En centralt bestämd regel för lönepottens eller individgarantins storlek som ska tillämpas om de lokala parterna inte kan komma överens.

Individgaranti

Den minsta löneökning som varje enskild anställd är garanterad enligt det centrala löneavtalet.

Generell utläggning

Ett avtalat lönepåslag som vid en given tidpunkt ger alla berörda lika stor (procentuell eller kronmässig) löneökning.

Minimilön

Den lägsta lön som någon i avtalsområdet kan få. Minimilönerna är ofta differentierade med hänsyn till ålder och utbildning. Ibland kallas minimilöner också för lägstalöner.

Löneökning utöver de centrala avtalen (restpost)

Löneökning utöver de centrala avtalen består av löneökningar som man har kommit överens om i lokala avtal och som inte har siffersatts i centrala avtal, samt strukturella löneförändringar (se nedan) och individuella lönetillägg.

Strukturella löneförändringar

En genomsnittlig löneökning som uppkommer genom förändringar i sammansättning av arbetskraften, exempelvis en ökad andel tjänstemän eller äldre, och inte genom att enskilda individer får högre löneökning.

Arbetsfred

Den som är bunden av centrala avtal får inte under avtalets giltighetstid vidta stridsåtgärder för avgörande av en tvist om avtalets giltighet, giltighetstid eller rätta innebörd, för ändring av det gällande avtalet eller för åstadkommande av nytt avtal.

Lönediskriminering

Drabbar den som får lägre lön på osakliga grunder, till exempel på grund av kön, etnisk bakgrund, religiös tro, sexuell läggning eller liknande.