

Parter

Arbetsgivarsidan: Arbetsgivarverket

Arbetstagsidan: OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna

Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS 2013-2016)

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 oktober 2013 t.o.m. den 30 september 2016.

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 § **Vilkorsavtal 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 2013-2016.

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. Av bestämmelserna i 7.1, 7.2, 7.4, 7.6 framgår närmare hur sådant stöd kan begäras.

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

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.

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 varje revisionstidpunkt som ska tillämpas vid oenighet om löner, enligt bilaga B.

6.2 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 inför 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 lönerevision så att det ekonomiska värde 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.

6.3 Lönebild

Inför kommande lönerevision ska arbetsgivaren inledningsvis presentera en bild av verksamhetens mål och resultat. Arbetsgivaren ska även presentera en bild av löneläget och lönespridningen för den lokala arbetstagarorganisationen. 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.

Lokalt 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 näraliggande 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.

7 § Lönerrevision

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.

Om någon av lokala parter bedömer att förhandlingstempot är sådant att något nytt kollektivavtal om nya löner inte kommer att kunna träffas inom en skälig tidsrymd, kan lokal part initiera stöd från de centrala parterna.

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. **Om lokala parter har svårt att enas om att tillämpa lönesättande samtal för del av verksamhet ska de gemensamt begära stöd från de centrala parterna innan lönerrevision inleds.** 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.

7.3 Lokala 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 de revisionstidpunkter 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 7.6 användas.

7.4 Särskilda åtgärder vid oförändrad eller ringa förändring av lön

Om det kan konstateras, när en lönerevision 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 arbetstagare. Arbetsgivaren ska också tillsammans med arbetstagaren planera vad han eller hon kan göra för att påverka sin lön, se bilaga C.

Lokala parter kan gemensamt utifrån 4a § RALS begära stöd av centrala parter.

7.5 Gemensam lönerevision för flera arbetstagarorganisationer

Arbetsgivaren och två eller flera av de lokala arbetstagarorganisationer som är part i motsvarande ramavtal med Arbetsgivarverket kan ha skäl att genomföra lönerevision genom samordnade förhandlingar eller i form av gemensamt kollektivavtal för arbetstagare som är medlemmar i berörda organisationer. Denna möjlighet ska särskilt prövas också i de fall en lönerevision inte omfattar fler än femton medlemmar i en arbetstagarorganisation.

Hos arbetsgivare där lönerevisionen totalt sett inte omfattar fler än femtio arbetstagare ska om arbetsgivaren så begär, ett gemensamt kollektivavtal om löner slutas mellan arbetsgivaren och de arbetstagarorganisationer som är parter i motsvarande ramavtal med Arbetsgivarverket.

7.6 Vid oenighet

Om lokala parter inte vid fastställd revisionstidpunkt, 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 7.7. 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.

7.7 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.

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.

Överenskommelse om lön vid andra tillfällen än lönerrevision

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 särskilda 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 §

10.1

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.

10.2

Partena har vidare i särskild överenskommelse den 30 september träffat principöverenskommelse rörande Partsrådets finansiering och verksamhet. I överenskommelsen ingår att partsgemensamt bedriva fyra utvecklingsområden enligt följande.

- Centrala parter stöd till lokal lönebildning,

- Centrala parter stöd till samverkan på lokal nivå,
- Förändring och utveckling – ett konstant tillstånd, samt
- Arbetsmiljö (inkluderande Hot och våld och arbetsmiljöutbildningar)

Den närmare beskrivningen av respektive utvecklingsområde kommer att preciseras senast den 18 oktober 2013 i särskild överenskommelse.

Stockholm den 4 oktober 2013

Arbetsgivarverket OFR/S, P, O:s förbundsområden inom det
statliga avtalsområdet sammantagna

Monica Dahlbom Åsa Erba-Stenhammar

Björn Kellerth

Niklas Simson

Avtal som sluts genom RALS 2013-2016

Parterna sluter följande avtal:

Villkorsavtal Arbetsgivarverket – OFR/S,P,O

Affärsverksavtal (AVA) Arbetsgivarverket – OFR/S,P,O

Härvid gäller

- att Villkorsavtal Arbetsgivarverket – OFR/S,P,O ska ha samma lydelse som Villkorsavtal, med de ändringar som framgår av förhandlingsprotokollet.
- att AVA Arbetsgivarverket – OFR/S,P,O ska ha samma lydelse som AVA, med de ändringar som framgår av förhandlingsprotokollet.

Övriga tidsbegränsade avtal som Arbetsgivarverket har slutit med central arbetstagarorganisation och som inte har sagts upp ska fortsätta att gälla oförändrade, om inte något annat framgår av detta ramavtal eller någon annan överenskommelse mellan de centrala parterna.

Förfarande vid oenighet vid lönerrevision

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 2013, 1 oktober 2014 samt 1 oktober 2015.

B

Vid första lönerrevisionen

I det fall ingen lönerrevision ägt rum tidigare under avtalsperioden gäller att ett revisionsbelopp ska beräknas som **2,0 procent, dock lägst 420 kronor** per heltidsarbetande medlem. De nya lönerna ska gälla från och med den **1 oktober 2013**.

Vid andra lönerrevisionen

I det fall en lönerrevision ägt rum vid en tidigare tidpunkt under avtalsperioden gäller att ett revisionsbelopp ska beräknas som **2,3 procent, dock lägst 465 kronor** per heltidsarbetande medlem. De nya lönerna ska gälla från och med den **1 oktober 2014**.

Vid tredje lönerrevisionen

I det fall två lönerrevisioner ägt rum vid en tidigare tidpunkt under avtalsperioden gäller att ett revisionsbelopp ska beräknas **som 2,5 procent, dock lägst 545 kronor** per heltidsarbetande medlem. De nya lönerna ska gälla från och med den **1 oktober 2015**.

Definition av underlag

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 lönerevision vid den aktuella revisionstidpunkten.

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.

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 lönerrevision 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 lönerrevision. 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 lönerrevision 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 lönerrevisioner 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.

Bilaga 2

Ändringar i Villkorsavtal Arbetsgivarverket – OFR/S,P,O

Parterna är överens om följande ändringar i Villkorsavtal Arbetsgivarverket – OFR/S,P,O med giltighet från och med den 1 oktober 2013.

1 §

Tredje strecksatsen i andra stycket 1 kap. 1 § Villkorsavtal Arbetsgivarverket – OFR/S,P,O byts ut och ska ha följande nya lydelse:

- anställningar som utöver förtjänst och skicklighet ingåtts med särskilt beaktande av arbetsmarknads-, social- och sysselsättningspolitiska mål enligt 4 § Anställningsförordningen (1994:373).

1 kap. 1 § Villkorsavtal Arbetsgivarverket – OFR/S,P,O tillförs ett nytt stycke efter nuvarande andra stycket, med följande lydelse:

Arbetstagare som anställts före den 1 oktober 2013, för vilka arbetsgivaren får arbetsmarknadspolitiskt stöd i form av så kallad lönebidrags- eller trygghetsanställning, omfattas från och med den 1 oktober av Villkorsavtal Arbetsgivarverket – OFR/S,P,O tillämpningsområde.

2 §

5 kap. 14 § tredje stycket Villkorsavtal Arbetsgivarverket – OFR/S,P,O ska ha följande lydelse:

Semesterlönegarantin för en heltidsarbetande arbetstagare utgörs från och med den 1 januari 2014¹ för varje uttagen betald semesterdag av ett belopp som motsvarar skillnaden mellan 1275 kronor och det lägre belopp som utgör summan av 4,6 procent av den fasta lönen plus semestertillägg.

¹Beloppet är 1304 kronor från och med den 1 januari 2015 och 1337 kronor från och med den 1 januari 2016.

Bilaga 3

Ändringar i Affärsverksavtalet (AVA) Arbetsgivarverket - OFR/S,P,O

Parterna är överens om nedanstående ändringar i AVA Arbetsgivarverket – OFR/S,P,O med giltighet från och med den 1 oktober 2013.

1 §

Andra stycket, första punkten 1 § AVA Arbetsgivarverket – OFR/S,P,O byts ut och ska ha följande nya lydelse:

- anställningar som utöver förtjänst och skicklighet ingåtts med särskilt beaktande av arbetsmarknads-, social- och sysselsättningspolitiska mål enligt 4 § Anställningsförordningen (1994:373).

1 § AVA Arbetsgivarverket – OFR/S,P,O tillförs ett nytt stycke efter det andra stycket, med följande lydelse:

Arbetstagare som anställts före den 1 oktober 2013, för vilka arbetsgivaren får arbetsmarknadspolitiskt stöd i form av så kallad lönebidrags- eller trygghetsanställning, omfattas från och med den 1 oktober av AVA Arbetsgivarverket – OFR/S,P,O tillämpningsområde.

2 §

6 § 2 mom. tillförs en anmärkning efter det sjunde stycket med följande lydelse:

Anmärkning

Inom ramen för den återkommande dialogen mellan chef och medarbetare bör även arbetstidens omfattning och förläggning tas upp.

Vid planering av arbetstidens förläggning bör även kringliggande aspekter beaktas som kan ha betydelse för en god arbetsmiljö som till exempel restid.

3 §

11 § 5 mom. AVA Arbetsgivarverket – OFR/S,P,O, stycket före Anmärkning ska ha följande lydelse:

Semesterlönegarantin för en heltidsarbetande arbetstagare utgörs från och med den 1 januari 2014¹ för varje uttagen betald semesterdag av ett belopp som motsvarar skillnaden mellan 1275 kronor och det lägre belopp som utgör summan av 4,6 procent av den fasta lönen plus semestertillägg.

¹Beloppet är 1304 kronor från och med den 1 januari 2015 och 1337 kronor från och med den 1 januari 2016.

Bilaga 4

Överenskommelse rörande utgångspunkter och inriktning för det partsgemensamma arbetet rörande de statliga tjänstepensionsbestämmelserna

I avtalsrörelsen 2013 har Arbetsgivarverket yrkat att ett partsgemensamt arbete startar för att åstadkomma förändringar i tjänstepensionsavtalet och att delpensionsavtalet ses över i detta sammanhang.

Vidare har OFR/S,P,O lämnat yrkandet ”För att främja ett hållbart arbetsliv som stöttar arbetslinjen ska medlemmarna ha rätt till delpension”.

Saco-S har i sitt inriktningsyrkande beträffande avtalsfrågor 2013 lyft fram att det inom staten sker kontinuerligt förändringar och omstrukturering av verksamheten och att Delpensionsavtalet finns till för att underlätta dessa processer.

Mot denna bakgrund är parterna överens om att genomföra ett partsgemensamt arbete om de statliga pensionsbestämmelserna med nedanstående utgångspunkter och inriktning.

Parterna behöver tillgång till fakta och analys om de särskilda förutsättningar som finns på det statliga området för sina överväganden och ställningstaganden. Det partsgemensamma arbetet behöver därför inledas med hur sådana förutsättningar kan påverka ett nytt pensionsavtal. En del i arbetet kan vara att klargöra eventuella påverkansfaktorer för olika grupper framtida pensioner, t.ex. kvinnors och mäns.

Arbetets utgångspunkter och inriktning

Viktiga utgångspunkter för arbetet är att eftersträva:

- bra pensioner
- långsiktigt hållbara pensionsbestämmelser
- lösningar som bidrar till stabilitet och förutsägbarhet
- lösningar som är kostnadseffektiva
- pensionsbestämmelser som utformas med beaktande av ansvars- och riskfördelning mellan arbetsgivaren och arbetstagaren
- pensionsbestämmelser som stödjer arbetslinjen och ett längre arbetsliv

Arbetets inriktning är ett system med premiebestämda pensionsbestämmelser där förutsättningarna i övrigt är

- att bestämmelserna vid ett ikraftträdande tillämpas i vart fall på samtliga arbetstagare födda 1987 eller senare¹
- att ge bra förutsättningar för pensionernas värde och bidra till kompetensförsörjningen
- att bestämmelserna i PA 03 och delpensionsavtalet innefattas i arbetet

Arbetet ska även innehålla vad som i övrigt krävs för att ett system enligt ovanstående inriktning kan införas (t.ex. frågor om fondering, administration, valcentral, konsekvensändringar i andra avtal m.m.).

Tidplan

Parternas målbild med arbetet är att ett nytt avtal ska vara klart under 2014 med möjligt ikraftträdande 1 juli 2015.

¹ Gäller om tidpunkten för avtalets ikraftträdande är 2015, i annat fall förskjuts gränsen för födelseår med ett år framåt.

Bilaga 5

Principöverenskommelse kring fortsatt arbete om ett omställningsavtal

Bakgrund

Arbetsgivarverket har sagt upp Trygghetsavtalet i syfte att omförhandla avtalet med följande utgångspunkter:

- kretsen ska omfatta arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist, och
- avtalet ska utformas så att det stödjer arbetslinjen och stimulerar till ett längre arbetsliv.

OFR/S,P,O har yrkat att de gruppchefer, soldater och sjömän som anställs med stöd av antingen lag om vissa försvarsmaktsanställningar eller centralt kollektivavtal om tidsbegränsad anställning ska omfattas av Trygghetsavtalet även då arbetsbrist inte föreligger.

OFR/S,P,O har även yrkat på att de som är anställda med olika arbetsmarknadspolitiska åtgärder som omfattas av LAS också ska omfattas av Trygghetsavtalet samt att Trygghetsstiftelsens kompetens ska kunna användas för karriärväxling under vissa speciella omständigheter.

SEKO har på motsvarande sätt yrkat att de som anställs enligt lag om vissa försvarsmaktsanställningar eller motsvarande centralt avtal ska omfattas av Trygghetsavtalet. Men därutöver har SEKO även yrkat att lönebidragsanställning som övergår till annan typ av trygghetsanställning ska omfattas av avtalet.

Saco-S har i inriktningsdokumentet för avtalsfrågor 2013 understrukt, mot bakgrund av att det kontinuerligt sker förändringar och omstruktureringar inom verksamheten, att Trygghetsavtalet är ett viktigt verktyg för att stödja medarbetare i omställning och att det därför är angeläget att resurser som finns inom Trygghetsavtalet tas till vara.

Mot denna bakgrund har parterna kommit överens om följande inför det fortsatta arbetet med att förhandla fram ett omställningsavtal.

Parternas utgångspunkter

Parterna är överens om vikten av att få till stånd ett ändamålsenligt omställningsavtal. I det fortsatta arbetet är parterna överens om att ha följande utgångspunkter.

Ett omställningsavtal ska

- stimulera till ett snabbt återinträde på arbetsmarknaden genom tidiga och målinriktade åtgärder. På så sätt kan avtalet stödja arbetslinjen och individens möjlighet till ett längre arbetsliv,
- stödja förändring och omstrukturering av de statliga verksamheterna och
- hålla sig inom nuvarande kostnadsram och avgiftsnivå för Trygghetsstiftelsens verksamhet.

Arbetets inriktning

Det fortsatta arbetet med att ta fram ett omställningsavtal ska ha som inriktning att

1. De arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist, oavsett anställningsgrund omfattas av avtalet och dess förmåner/åtgärder. En viss kvalifikationstid ska vara uppfylld.
2. De arbetstagare vars tidsbegränsade anställning har löpt ut och där anställningen varat minst två år hos en och samma funktionella arbetsgivare omfattas av avtalet när vissa förutsättningar är uppfyllda. Det finns skäl att se över hur stapling av anställningar hos samma funktionella arbetsgivare ska hanteras i dessa avseenden. Det kan vidare finnas skäl att se över om det funktionella arbetsgivarbegreppet i vissa fall bör utvidgas. I vilken omfattning arbetstagaren får ta del av förmåner/åtgärder är förenat med vissa kvalifikationstider och kan göras beroende av andra faktorer kopplade till anställningen som t.ex. om anställningen har sin grund i kollektivavtal eller där olika tidsbegränsade anställningar av olika längd har staplats på varandra inom viss ramtid.

Utifrån ovan angivna utgångspunkter innebär en sådan inriktning att huvudfokus behålls på den grupp som blir uppsagd från sitt arbete på grund av arbetsbrist, samtidigt som det sker en utvidgning av hur många som kan komma att omfattas av avtalet. Omställningsavtal kan med denna inriktning komma att ge visst stöd dels till nya grupper som oavsett anställningstid inte omfattas av nuvarande Trygghetsavtal, dels till den grupp som på grund av kortare anställningstid än tre år inte hade fått något stöd alls enligt nuvarande Trygghetsavtal. En inriktning mot en generösare tillämpning av vilka som kan komma att omfattas av ett Omställningsavtal medför å andra sidan att parterna behöver utforma stöd och åtgärder även med hänsyn till omfattning och längd av dessa till de olika grupperna på ett sådant sätt att det står i överensstämmelse med utgångspunkterna och håller sig inom nuvarande kostnadsram och avgiftsnivå för Trygghetsstiftelsens verksamhet.

3. Möjligheten för arbetstagaren att själv utlösa rätt till pensionsersättning tas bort.
4. Avtalet ska innehålla övergångsbestämmelser. Det kan t.ex. röra övergångsbestämmelser för äldre arbetstagare med lång anställningstid i staten.

5. Lönebidragsanställning som övergår till trygghetsanställning (i den betydelsen den har när avtalet träder i kraft) ska, om övriga förutsättningar är uppfyllda, omfattas av omställningsavtalet.

Ovanstående innebär inte att andra frågor utesluts från diskussionen.

Tidplan

Ett omställningsavtal bör vara klart senast den 15 maj 2014 för att kunna träda i kraft vid den tidpunkt som parterna kommer överens om. En avstämning ska göras senast den 31 januari 2014.

Bilaga 6

Uppdragsbeskrivning partsgemensam översyn av Personskadeavtalet (PSA)

Utgångspunkter

OFR/S,P,O och SEKO har i avtalsrörelsen 2013 yrkat dels att avtalet ska ändras så att olycksfall ersätts med 100 procent av inkomstförlusten, även vid kortare sjukfrånvaro, d.v.s. att kravet på sjukskrivning längre än 14 dagar tas bort, dels att kravet på ”vållande” vid arbetsjukdomar tas bort. Dessa yrkanden framställdes även vid 2012 års avtalsrörelse men ledde inte till någon ändring. Saco-S yrkade vid 2012 års avtalsrörelse att en översyn av PSA skulle ske men så skedde inte.

SEKO har vidare i 2013 års avtalsrörelse yrkat att ersättning även ska ges för den inkomstförlust som uppkommer till följd av skada under övning, utbildning eller beordrad fysisk träning, allt med vilken är förenad med riskfyllda inslag.

Parterna konstaterar att Personskadeavtalet är i behov av redaktionella ändringar, t.ex. finns hänvisningar till gammal lagstiftning.

Slutsatser

Mot bakgrund av ovanstående har parterna kommit överens om att genomföra ett partsgemensamt arbete med en översyn av Personskadeavtalet.

Uppdraget

Översynen ska omfatta

- Analys och konsekvensbeskrivning av ovan beskrivna yrkanden
- Analys och konsekvensbeskrivningar av andra frågor som kan komma att aktualiseras antingen till följd av eller på grund av ovanstående
- Att sammanställa andra frågor som parterna bör ta ställning till
- Redaktionell översyn av avtalet med förslag till ändringar

Tidplan

Arbetet ska påbörjas under första kvartalet 2015 och vara avslutat senast den 1 januari 2016. Arbetet ska avslutas med en rapport men delrapportering/alt avstämning/ ska göras varje kvartal på det sätt som parterna kommer överens om.

Bilaga 7

Uppdragsbeskrivning avseende översyn av villkoren för lokalanställda arbetstagare

Bakgrund

Parterna är överens om att göra en översyn av regelverket för lokalanställda arbetstagare vid svenska utlandsmyndigheter.

I Avtal för lokalanställda vid utlandsmyndighet (LOK) regleras för svenska medborgare bl.a. lön vid sjukfrånvaro och tjänstledighet för barns födelse, semester och sjukvårdsförmåner. Avtalet ändrades senast 1997. Avtalet om avgångsförmåner för lokalanställda svenska medborgare och Pensionsavtal för svenska medborgare som är lokalanställda vid svenska utlandsmöjligheter gäller båda oförändrade sedan 1992. Vidare gäller TGL-S för lokalanställda svenska medborgare. För arbetstagare som är lokalanställda vid svenska utlandsmyndigheter men som inte är svenska medborgare gäller i vissa fall förordningsreglerade förmåner.

Uppdrag

Ett partsgemensamt arbete ska genomföras med uppdrag att ta fram ett förslag till ny avtalsreglering för lokalanställda arbetstagare.

Följande utgångspunkter ska gälla för arbetet.

- Parterna ska pröva om det finns förutsättningar att reglera anställningsvillkoren för alla lokalanställda vid utlandsmyndigheter så att de följer de lokala regelverk som finns i verksamhetslandet och samtidigt erbjuda anställningsvillkor som utmärker en god arbetsgivare. I detta sammanhang är det också viktigt att eventuella säkerhetsrisker uppmärksammas.
- Utgångspunkten är att samma villkor ska gälla oberoende av arbetstagarens medborgarskap. Parterna ska i översynsarbetet beakta att det inte får föreligga några diskriminerande regleringar i de lokalanställdas anställningsvillkor.
- Översynen av avgångsförmåner för lokalanställda arbetstagare vid svenska utlandsmyndigheter ska genomföras i samråd med det partsarbete som genomförs avseende ett omställningsavtal.
- Översyn av pensionsvillkor för lokalanställda arbetstagare vid utlandsmyndigheter sker inom ramen för det partsgemensamma arbetet om de statliga pensionsbestämmelserna.

- I uppdraget ska den analys och de olika konsekvenser som Utrikesförvaltningsutredningen (SOU 2011:11) belyste utgöra ett underlag.

Tidsplan

Ett förslag till ny avtalsreglering för lokalanställda arbetstagare vid svenska utlandsmyndigheter ska presenteras för förhandlingsledningarna senast den 1 juni 2014.

*Bilaga 8***Trygghetsavtalet**

Parterna är överens om nedanstående ändringar i Trygghetsavtalet med giltighet från och med den 1 oktober 2013.

1 §

Trygghetsavtalets 5 § andra stycket tillförs en ny tredje strecksats

- Arbetstagare som anställts före den 1 oktober 2013, för vilka arbetsgivaren får arbetsmarknadspolitiskt stöd i form av så kallad lönebidrags- eller trygghetsanställning, omfattas från och med den 1 oktober av Trygghetsavtalets tillämpningsområde.