

## **Parter**

*Arbetsgivarsidan:* Arbetsgivarverket

*Arbetstagersidan:* Saco-S

## **Ändringar av och tillägg till Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS 2010-T) m.fl. avtal**

### **1 §**

2010-10-25 tecknade parterna Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS 2010-T) mellan Arbetsgivarverket och Saco-S i form av ett tillsvidareavtal, som därefter ändrats i vissa delar genom särskilda överenskommelser. Parterna är genom denna överenskommelse överens om följande ändringar av och tillägg till RALS 2010-T.

### **2 §**

Parterna är överens om ändringar i RALS 2010-T, enligt bilaga 1.

### **3 §**

Parterna är överens om ändringar i Villkorsavtal-T, enligt bilaga 2.

### **4 §**

Parterna är överens om ändringar i Affärsverksavtalet (AVA-T) enligt bilaga 3.

### **5 §**

Parterna är överens om ändringar i Trygghetsavtalet enligt bilaga 4.

### **6 §**

Parterna har träffat överenskommelse rörande utgångspunkter och inriktning för det partsgemensamma arbetet rörande de statliga pensionsbestämmelserna enligt bilaga 5.

Saco-S har under förhandlingarna om ett arbete kring ett framtida tjänstepensionsavtal framhållit betydelsen av att de värden som PA 03 representerar tas omhand i ett nytt system och aviserat att frågan kommer att tas upp inom ramen för arbetet.

Parterna är också överens om att den överenskommelsen gäller under förutsättning att PA 03 inte sägs upp. Överenskommelsen upphör med andra ord att gälla om någon av parterna säger upp PA 03.

#### **7 §**

Parterna har träffat principöverenskommelse kring fortsatt arbete om omställningsavtal enligt bilaga 6.

#### **8 §**

Parterna är överens om att genomföra ett partsgemensamt översynsarbete av personskadeavtalet PSA enligt bilaga 7.

#### **9 §**

Parterna är överens om att genomföra ett partsgemensamt översynsarbete av villkoren för lokalanställda arbetstagare (LOK) enligt bilaga 8.

#### **10 §**

Parterna har i särskilt förhandlingsprotokoll den 30 september 2013 träffat en principöverenskommelse rörande Partsrådets finansiering och verksamhet.

#### **11 §**

Parterna är överens om att fullfölja det översynsarbete av Chefsavtalet som har påbörjats i enlighet med 7 § förhandlingsprotokoll 2012-10-25.

#### **12 §**

Parterna är överens om att följa upp utvecklingen och förekomsten av tidsbegränsade anställningar inom hela eller delar av den statliga sektorn bl.a. mot bakgrund av de kollektivavtal om tidsbegränsade anställningar som parterna träffat. I arbetet ingår även att centrala parter bedömer de behov av förändringar och stöd som kan behövas. Detta arbete ska inledas under 2014.

#### **13 §**

Parterna är vidare överens om att se över semesterbestämmelserna i 5 kap. i Villkorsavtal-T i sin helhet, för att se vilka alternativa lösningar som kan minska risken för eventuella återkrav från arbetsgivarens sida. En sådan översyn ska även ta hand om och på ett tydligare sätt implementera de ändringar som gjordes av semesterlagen under 2010 och som parterna var överens om att tillämpa från och med den 1 januari 2011 (enligt förhandlingsprotokoll 2010-03-17). I samband med översynen ska parterna även ensa språkbruket i Villkorsavtal-T:s semesterkapitel så att det står i bättre överensstämmelse med semesterlagens definitioner.

Översynen ska vara avslutad senast den 1 december 2013 för att ändringarna ska kunna träda i kraft till den 1 januari 2014.

**14 §**

SEKO har den 3 september 2013 sagt upp Samarbetsavtalet med ett års uppsägning. Parterna är bland annat mot den bakgrunden överens om att göra en parts-gemensam översyn av Samarbetsavtalet. Arbetet ska bedrivas så att det är klart innan uppsägningstidens utgång så att ett nytt Samarbetsavtal kan träda ikraft i och med uppsägningstidens utgång.

**15 §**

Parterna har diskuterat utformningen av ett Särskilt villkorsavtal för de som inom det statliga avtalsområdet anställs tidsbegränsat inom ramen för arbetsmarknads-politiska åtgärder. Härvid har behov av ändringar i Villkorsavtal-T och AVA-T framkommit som också omhändertagits i bilaga 2 och 3. Parterna är överens om att fortsätta arbetet med framtagandet av Särskilt villkorsavtal.

*Vid protokollet*

Inger Mattsson Kasserud

*Justerat*  
Arbetsgivarverket

Monica Dahlbom

*Justerat*  
Saco-S

Lena Emanuelsson

*Bilaga 1***Ändringar i RALS 2010-T**

Parterna har enats om följande ändringar från och med den 1 oktober 2013.

**1 §**

3 §, andra stycket, sista meningen, RALS 2010-T utgår.

3 §, tredje stycket, RALS 2010-T ska ha följande lydelse:

Arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen ska tillsammans kunna inhämta råd från centrala parter om tillämpningen av RALS 2010-T.

Sista meningen i första stycket 6.1 RALS 2010-T utgår.

**2 §**

5 §, andra och tredje styckena, RALS 2010-T ska ha följande lydelse:

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. Lokala parter kan om särskilda omständigheter föreligger träffa lokal överenskommelse om annat för vissa grupper. En väl utvecklad lönesättning som utgår från sakliga grunder är betydelsefull för en ändamålsenlig differentiering på organisations- och individnivå.

För det fall lokala parter inte har samsyn ska de gemensamt begära stöd från de centrala parterna.

*Bilaga 2*

## Ändringar i Villkorsavtal-T

Parterna är överens om följande ändringar i Villkorsavtal-T från och med den 1 oktober 2013.

### 1 §

1 kap. 1 a §, andra stycket, tredje strecksatsen, Villkorsavtal-T 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 a §, Villkorsavtal-T tillförs ett nytt tredje stycke 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 2013 av Villkorsavtal-T.

### 2 §

4 kap. Villkorsavtal-T tillförs en ny 2 a § med följande lydelse:

#### **Gemensamma grunder för arbetstid**

##### **2 a §**

Utifrån varje verksamhets syfte, karaktär, mål och förutsättningar har arbetsgivaren att bedöma och avgöra verksamhetens krav på bemanning avseende olika kompetenser vid olika tidpunkter.

Arbetsuppgifterna utförs på det sätt och vid den tid på dygnet då de gör bäst nytta för verksamheten. Utgångspunkten är att den individuella lönen bestäms utifrån denna förutsättning.

Lokala arbetstidsavtal ska utformas så att de stöder och bidrar till genomförandet av verksamheten med beaktande av dess syfte, karaktär och mål.

4 kap. 3 § Villkorsavtal-T ska ha följande lydelse:

### **Arbetstidens förläggning**

#### **3 §**

Arbetstiden ska förläggas och regleras på ett sätt som medverkar till att målen för verksamheten uppnås och att verksamheten bedrivs effektivt och rationellt. Arbetstidens förläggning ska vid behov ses över för att anpassas till förändrade verksamhetskrav. Arbetstiden ska också förläggas på ett sätt som främjar en god arbetsmiljö och motverkar ohälsa. Inom ramen för verksamhetens krav ska arbetstidens förläggning så långt som möjligt anpassas till arbetstagarnas önskemål om mer flexibla och individuella lösningar.

#### **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.

### **Övriga arbetstidsvillkor**

För att kraven på effektivitet och kvalitet i verksamheten ska kunna uppfyllas när omvärlden förändras, krävs utveckling och förnyelse. Sådana arbetstidsvillkor som inte längre motsvarar verksamhetens krav måste kunna ändras så att det ekonomiska värde som villkoren representerar kommer till bättre nytta.

Den närmare utformningen av arbetstidsvillkor måste alltid ske i nära anslutning till verksamhetens bedrivande. Det är naturligt att utveckling och effektivisering av verksamheten bygger på en förtroendefull och ändamålsenlig samverkan mellan de lokala parterna och på att den enskilde arbetstagaren får ett ökat ansvar och inflytande över sin egen arbetssituation.

Ett framgångsrikt förändringsarbete förutsätter motiverade medarbetare och stöds genom väl avvägda arbetstidsvillkor.

4 kap. 4 § ska ha följande lydelse:

Om lokal part påkallar förhandling i frågan ska parterna pröva om arbetstidsvillkor som är reglerade i lokala kollektivavtal är väl anpassade till verksamhetens krav eller om de bör ersättas av andra villkor som bättre motsvarar dessa krav.

I ett första steg ska parterna genomföra en gemensam översyn och analys av arbetstidsvillkoren och kostnaderna för dessa.

Parterna ska därefter, utifrån såväl ett kort- som långsiktigt perspektiv, diskutera förändringsbehov av arbetstidsvillkoren med de gemensamma grunder för arbetstid som anges i 2a § och 3 § detta kapitel som utgångspunkt. I arbetet ska parterna sträva efter att enas.

På parternas gemensamma begäran kan centrala parter medverka till att parterna kommer överens om förändrade arbetstidsvillkor i det lokala kollektivavtalet.

### 3 §

5 kap. 14 §, tredje stycket Villkorsavtal-T ska ha följande lydelse:

Semesterlönegarantin för en heltidsarbetande arbetstagare utgörs från och med den 1 januari 2014<sup>1</sup> 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.

<sup>1</sup>Beloppet är 1304 kronor från och med den 1 januari 2015 och 1337 kronor från och med den 1 januari 2016.

### 4 §

8 kap. Villkorsavtal-T tillförs en ny 6 § med följande lydelse:

#### **Tillägg vid graviditetspenning**

##### **6 §**

En arbetstagare som får graviditetspenning enligt 10 kap. 3 § socialförsäkringsbalken (2010:110) i samband med att hon har förbjudits att fortsätta sitt vanliga arbete, har rätt till graviditetspenningtillägg enligt nedanstående tabell, för samma period.

Lönedelar		Underlag för beräkning
Under Bb-tak	Över Bb-tak	
10 %	87,60 %	Aktuell kalenderdagslön, se kap. 3, plus 0,27 (1/365) procent av rörliga tillägg enligt nedan.

#### **Kalenderdagsberäkning av föregående års rörliga tillägg**

Föregående års rörliga lönetillägg motsvarar för varje kalenderdag 0,27 procent (1/365) av sådana rörliga lönetillägg – med undantag av overtidstillägg – som arbetstagaren hade året före det år ledigheten inleddes.

**Basbeloppstak (Bb-tak) för graviditetspenning**

Basbeloppstaket för år är ett belopp som motsvarar 7,5 gånger det gällande prisbasbeloppet enligt socialförsäkringsbalken. Basbeloppstaket för månad motsvarar 62,5 (7,5/12) procent och för kalenderdag 2,06 (7,5/365) procent av gällande prisbasbelopp.

*Bilaga 3***Ändringar i Affärsverksavtalet (AVA-T)**

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

**1 §**

1 a §, andra stycket, första punkten AVA-T 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 § 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 2013 av AVA-T.

**2 §**

11 § 5 mom., stycket före Anmärkning AVA-T, ska ha följande lydelse:

Semesterlönegarantin för en heltidsarbetande arbetstagare utgörs från och med den 1 januari 2014<sup>1</sup> 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.

<sup>1</sup>Beloppet är 1304 kronor från och med den 1 januari 2015 och 1337 kronor från och med den 1 januari 2016.

**3 §**

14 § AVA-T tillförs ett nytt mom. 6 med följande lydelse:

**6 mom. Gravitetetspenningtillägg i särskilt fall**

En arbetstagare som får gravitetetspenning enligt 10 kap. 3 § socialförsäkringsbalken (2010:110) i samband med att hon har förbjudits att fortsätta sitt vanliga arbete, har rätt till gravitetetspenningtillägg.

Gravitetetspenningtillägg betalas för varje kalenderdag under ledighetsperioden ut genom avdrag på lön på motsvarande sätt som görs under tid för sjukpenning 15-364 dagen enligt 12 § 7 mom.

**4 §**

Bilaga B i AVA-T tillförs en ny paragraf 4 a med följande lydelse:

**4a §****1 mom. Gemensamma grunder för arbetstid**

Utifrån varje verksamhets syfte, karaktär, mål och förutsättningar har arbetsgivaren att bedöma och avgöra verksamhetens krav på bemanning avseende olika kompetenser vid olika tidpunkter.

Arbetsuppgifterna utförs på det sätt och vid den tid på dygnet då de gör bäst nytta för verksamheten. Utgångspunkten är att den individuella lönen bestäms utifrån denna förutsättning.

Lokala arbetstidsavtal ska utformas så att de stöder och bidrar till genomförandet av verksamheten med beaktande av dess syfte, karaktär och mål.

**2 mom. Om arbetstidens förläggning**

Arbetstiden ska förläggas och regleras på ett sätt som medverkar till att målen för verksamheten uppnås och att verksamheten bedrivs effektivt och rationellt. Arbetstidens förläggning ska vid behov ses över för att anpassas till förändrade verksamhetskrav. Arbetstiden ska också förläggas på ett sätt som främjar en god arbetsmiljö och motverkar ohälsa.

**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.

*Bilaga 4***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 2013 av Trygghetsavtalets tillämpningsområde.

*Bilaga 5*

## **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 senare<sup>1</sup>
- 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.

---

<sup>1</sup> Gäller om tidpunkten för avtalets ikraftträdande är 2015, i annat fall förskjuts gränsen för födel-seår med ett år framåt.

## **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.

## 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 arbetssjukdomar 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.

## 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 utlandsmyndigheter 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.