

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. 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.

Parterna är vidare överens om att genomföra ett översynsarbete av den partsgemensamma kommentaren till RALS 2010-T samt partsgemensamt utvecklingsarbete. Översynen av den partsgemensamma kommentaren ska vara slutförd vid utgången av januari 2013.

3 §

Med anledning av den förändring av förhandlingsordningen för fastställande av ny lön som parterna träffat överenskommelse om enligt 2 § har parterna också träffat överenskommelse om vissa åtgärder, enligt bilaga 2.

4 §

Parterna är överens om att i samband med den utvärdering av RALS 2010-T som ska ske 2014, enligt 4 § tredje stycket i förhandlingsprotokollet 2010-10-25, även följa upp tillämpningen av enskilda överenskommelser.

5 §

Parterna är överens om ändringar i ALFA-T och Villkorsavtal-T, enligt bilaga 3

6 §

Parterna är överens om ändringar i Affärsverksavtalet, AVA-T, enligt bilaga 4.

Parterna är vidare överens om att hänskjuta Arbetsgivarverkets yrkande rörande förtydligande av reglerna i AVA-T rörande semesterlönegrundande frånvaro i förhållande till Semesterlagen till den pågående översynen av AVA-T.

7 §

Parterna är överens om ändringar i Chefsavtalet, enligt bilaga 5.

Parterna har vidare enats om att göra ett översynsarbete som tar utgångspunkt i den nya 1 § i Chefsavtalet som gäller från och med den 1 oktober 2012. Parterna ska särskilt behandla avtalets tillämpningsområde samt former för fastställande av detta, anställningsformer, kompetensutveckling, villkor samt omställning.

8 §

Parterna är överens om att genomföra ett översynsarbete av Trygghetsavtalet, enligt bilaga 6.

9 §

Parterna är överens om att genomföra ett översynsarbete av avtalet Samverkan för utveckling, enligt bilaga 7.

10 §

Parterna är överens om ändringar i Avtal om utlandskontrakt och riktlinjer för anställningsvillkor vid tjänstgöring utomlands (URA), enligt bilaga 8.

11 §

Parterna har under avtalsrörelsen berett frågan om ett särskilt villkorsavtal för de som inom det statliga avtalsområdet anställs tidsbegränsat inom ramen för arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Detta har skett mot bakgrund av att det i dag kan vara oklart vad som gäller och att vissa avtal inte kan tillämpas på sådana anställningar. Parterna är överens om att tillskapa ett särskilt villkorsavtal för sådana anställningar. Avtalet kan även föranleda justeringar i andra centrala avtal.

Parternas målsättning är att villkorsavtalet ska vara klart under andra kvartalet 2013.

12 §

Parterna noterar att Ramavtal om vissa frågor avseende förslagsverksamhet hos myndigheter under regeringen genom Arbetsgivarverkets uppsägning har upphört den 1 oktober 2012.

13 §

Parterna är överens om att se över konstruktionen med lokala omställningsmedel och dess syfte.

14 §

Parterna är överens om följande rörande förtroendearbetstid för distriktsveterinärer anställda vid Jordbruksverket.

Lokala parter ska gemensamt kartlägga arbetstidens förläggning och organisering för distriktsveterinärer. I detta arbete ska även den kartläggning som gjordes av arbetstiden år 2007, beaktas.

Efter analys av genomförd kartläggning ska lokala parter bedöma behovet av en förändrad arbetstidsreglering. Om ett sådant behov identifieras ska lokala parter även bedöma, hur och i vilken omfattning överenskommelse om annan arbetstidsreglering enligt 4 kap. 31 § not 2, ALFA-T, från och med den 1 april 2013 4 kap. 29 § not 10 Villkorsavtal-T, kan träffas.

Ovanstående arbete ska vara slutfört och redovisat för de centrala parterna senast den 31 december 2013. Lokala parter kan tillsammans inhämta stöd från centrala parter i arbetet.

Vid protokollet

Ken Johnsson

Justerat den
Arbetsgivarverket

Monica Dahlbom

Justerat den
Saco-S

Edel Karlsson Håål

Ändringar i RALS 2010-T

Parterna har enats om följande

1 §

Att tillföra andra stycket 7.3 § RALS 2010-T en anmärkning med följande lydelse.

Anmärkning

Parterna är överens om att, enligt förhandlingsprotokoll 2012-10-25, andra stycket 7.3 utgår från den 31 december 2015.

2 §

Parterna har i särskilt förhandlingsprotokoll, 2012-10-04, träffat överenskommelse om fyra särskilda utvecklingsområden. Parterna är mot den bakgrunden överens om att 10.2 i RALS 2010-T utgår från och med den 1 oktober 2012.

*Bilaga 2***Parternas kommentarer m.m. med anledning av kommande förändring av RALS 2010-T 7.3**

Med anledning av den kommande förändring av RALS 2010-T 7.3 Lokala förhandlingar som genomförs enligt bilaga 1 konstaterar parterna följande.

1 §

Den 31 december 2015 utgår andra stycket 7.3 Lokala förhandlingar ur RALS 2010-T. Med anledning av denna förändring konstaterar parterna:

- Att enligt 7.1 ska lokala parter, i det fall samsyn om lönesättningsmetod inte råder, gemensamt begära stöd från centrala parter innan lönerevisionen inleds. När sådant stöd ges kommer centrala parter särskilt beakta de punkter som framgår av 2 § nedan. Det är således parternas uppfattning att denna skrivning gäller generellt.
- Att det även efter ovan nämnda datum går att tillämpa den förhandlingsordning som regleras i 7.3, nuvarande första och tredje stycket i RALS 2010-T, för hela eller delar av en verksamhet.

2 §

Vid tillämpning av lönesättande samtal inom universitets- och högskoleområdet vill centrala parter fästa uppmärksamhet på följande:

- Arbetsgivaren behöver beakta chefers förutsättningar och behov av utbildning för att kunna fullfölja avtalets intentioner med en återkommande dialog samt det lönesättande samtalet.
- Att lön ska fastställas genom en bedömning utifrån de sakliga grunder som framgår av RALS 2010-T, 5 § och inte påverkas av faktorer såsom olika finansierings- och anställningsformer.
- Inför tillämpning av lönesättande samtal enligt 7.2 ska lokala parter diskutera och identifiera de områden som de finner angelägna att gemensamt utveckla och bedriva ett lokalt utvecklingsarbete kring.

3 §

De centrala parterna är överens om att ett behov av fortsatt utvecklingsarbete finns, enligt vad som framgår av RALS 2010-T, bilaga B. Centrala parternas intention är att planera och genomföra arbetet i vart fall fram till och med den 31 december 2015. Parterna ska därefter bedöma behovet av fortsatt arbete.

4 §

Centrala parter ska följa hur tillämpningen av lönesättande samtal utvecklas inom universitets- och högskoleområdet.

I samband med nästa utvärdering av RALS 2010-T (2014) ska en mer genomgripande genomgång ske av lönebildningen inom universitets- och högskoleområdet. Utifrån de erfarenheterna ska parterna sedan ta ställning till hur stödet inom ramen för bilaga B till RALS 2010-T ska utformas.

Parterna är också överens om att vid en kommande revidering av kommentaren till RALS 2010-T justera den i den omfattning som denna bilaga föranleder.

Ändringar i Allmänt löne- och förmånsavtal (ALFA-T) respektive Villkorsavtal-T

Parterna är överens om att i ALFA-T med giltighet från och med den 1 oktober 2012 respektive, Villkorsavtal-T med giltighet från och med den 1 april 2013 göra följande tillägg och ändringar.

1 §

1 kap. ALFA-T, från och med den 1 april 2013 1 kap. Villkorsavtal-T, tillförs en ny paragraf 1 med följande lydelse:

1 §

Verksamhetens uppdrag, syfte, karaktär och mål ska utgöra grund för utformningen av innehållet i anställningsvillkoren. Vidare ska beaktas verksamhetens ekonomiska förutsättningar och kompetensförsörjningsbehov samt medarbetarnas individuella behov och önskemål.

Utifrån nämnda förutsättningar bidrar anställningsvillkoren till verksamhetens effektivitet, resultat och utveckling. För att kunna attrahera och behålla medarbetare som representerar den mångfald av erfarenheter och kompetenser, som har betydelse för verksamhetens mål, behövs en möjlighet till anpassning av villkoren på individuell nivå. Detta kan bland annat ske genom enskilda överenskommelser.

Enligt vad som framgår av detta avtal förfogar lokala parter över villkoren så att dessa ska kunna bidra till effektivare verksamheter. Verksamhetens krav och medarbetarens behov ligger till grund för att parternas intentioner med avtalet kan uppnås. Lokala parter tar gemensamt ansvar för att lokala avtal utformas och över tid förändras utifrån dessa intentioner. Lokala parter ska beakta att lokala avtal inte ska innebära oproportionerlig administration eller oproportionerliga kostnader.

2 §

Nuvarande 1 kap. 1 § ALFA-T, från och med den 1 april 2013 1 kap. 1 § Villkorsavtal-T, ändras till 1 kap. 1a § och tillförs ett nytt sista stycke, med följande lydelse:

En arbetsgivare får dock, med avvikelse från 1 kap. 1a § andra stycket andra punkten, i enskilda fall träffa överenskommelse om att tillämpa avtalets bestämmelser helt eller delvis för arbetstagare som får ålderspension enligt statliga tjänstepensionsbestämmelser om kraven i övrigt enligt avtalet är uppfyllda. Motsvarande gäller även tillämpningen av bestämmelser i lokalt avtal som är slutet med stöd av detta avtal.

3 §

4 kap. 3 § andra stycket ALFA-T, från och med den 1 april 2013 4 kap. 3 § andra stycket Villkorsavtal-T, tillförs en anmärkning enligt följande:

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.

4 §

5 kap. 12 § ALFA-T, från och med den 1 april 2013 5 kap. 12 § Villkorsavtal-T, tillförs tre nya stycken med följande lydelse:

I de verksamheter där planering och förläggning av huvudsemester sker med längre framförhållning än två månader ska en medarbetare som planerar att ta ut föräldraledighet med stöd av Föräldraledighetslagen, oavsett vad som där regleras, anmäla detta i samband med ovanstående planering. Ansökan om föräldraledighet kan som tidigast krävas från den 1 mars.

Ansökan kan ske senare än vad som sägs ovan, om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl menas att medarbetaren inte har kunnat förutse en situation som föranleder ett behov av föräldraledighet. Ett exempel kan vara att det vid en senare tidpunkt än som avses i första stycket framkommer att den normalt anlitate barnomsorgen inte längre är tillgänglig eller att den andra föräldern/vårdnadshavaren blir sjuk och inte kan vårda barnet som planerat.

Andra stycket är inte tillämpligt på barn födda under semesteråret.

5 §

5 kap. 13 § tredje stycket ALFA-T, från och med den 1 april 2013 5 kap. 14 § tredje stycket Villkorsavtal-T, ska ha följande lydelse:

Semesterlönegarantin för en heltidsarbetande arbetstagare utgörs fr.o.m. den 1 januari 2013 för varje uttagen betald semesterdag av ett belopp som motsvarar skillnaden mellan 1250 kronor och det lägre beloppet som utgör summan av 4,6 procent av den fasta lönen plus semestertillägg.

Ändringar i Affärsverksavtalet (AVA-T)

Parterna är överens om att i AVA-T med giltighet från och med den 1 oktober 2012 göra följande tillägg och ändringar.

1 §

Affärsverksavtalet, AVA-T, tillförs en ny paragraf 1 med följande lydelse:

1 §

Verksamhetens uppdrag, syfte, karaktär och mål ska utgöra grund för utformningen av innehållet i anställningsvillkoren. Vidare ska beaktas verksamhetens ekonomiska förutsättningar och kompetensförsörjningsbehov samt medarbetarnas individuella behov och önskemål.

Utifrån nämnda förutsättningar bidrar anställningsvillkoren till verksamhetens effektivitet, resultat och utveckling. För att kunna attrahera och behålla medarbetare som representerar den mångfald av erfarenheter och kompetenser, som har betydelse för verksamhetens mål, behövs en möjlighet till anpassning av villkoren på individuell nivå. Detta kan bland annat ske genom enskilda överenskommelser.

Enligt vad som framgår av detta avtal förfogar lokala parter över villkoren så att dessa ska kunna bidra till effektivare verksamheter. Verksamhetens krav och medarbetarens behov ligger till grund för att parternas intentioner med avtalet kan uppnås. Lokala parter tar gemensamt ansvar för att lokala avtal utformas och över tid förändras utifrån dessa intentioner. Lokala parter ska beakta att lokala avtal inte ska innebära oproportionerlig administration eller oproportionerliga kostnader.

2 §

Nuvarande 1 § Affärsverksavtalet-T, AVA-T ändras till 1a § och tillförs ett nytt sista stycke, med följande lydelse:

En arbetsgivare får dock, med avvikelse från 1 kap. 1a § andra stycket andra punkten, i enskilda fall träffa överenskommelse om att tillämpa avtalets bestämmelser helt eller delvis för arbetstagare som får ålderspension enligt statliga tjänstepensionsbestämmelser om kraven i övrigt enligt avtalet är uppfyllda. Motsvarande gäller även tillämpningen av bestämmelser i lokalt avtal som är slutet med stöd av detta avtal.

3 §

11 § 1 mom. Affärsverksavtalet, AVA-T, tillförs tre nya stycken med följande lydelse:

I de verksamheter där planering och förläggning av huvudsemester sker med längre framförhållning än två månader ska en medarbetare som planerar att ta ut föräldraledighet med stöd av Föräldraledighetslagen, oavsett vad som där regleras, anmäla detta i samband med ovanstående planering. Krav på ansökan om föräldraledighet kan ske som tidigast från den 1 mars.

Ansökan kan ske senare än vad som sägs ovan, om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl menas att medarbetaren inte har kunnat förutse en situation som föranleder ett behov av föräldraledighet. Ett exempel kan vara att det vid en senare tidpunkt än som avses i första stycket framkommer att den normalt anlitate barnomsorgen inte längre är tillgänglig eller att den andra föräldern/vårdnadshavaren blir sjuk och inte kan vårda barnet som planerat.

Tredje stycket är inte tillämpligt på barn födda under semesteråret.

4 §

11 § 5 mom. femte stycket i Affärsverksavtalet, AVA-T, ska ha följande lydelse.

Semesterlönegarantin för en heltidsarbetande arbetstagare utgörs fr.o.m. den 1 januari 2013 för varje uttagen betald semesterdag av ett belopp som motsvarar skillnaden mellan 1250 kronor och det lägre beloppet som utgör summan av 4,6 procent av den fasta lönen plus semestertillägg.

Ändringar i Chefsavtalet

Parterna är överens om följande ändringar i Chefsavtalet med giltighet från och med den 1 oktober 2012.

1 §

En ny 1 § paragraf införs med följande lydelse:

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. En grundläggande förutsättning för detta är ett väl fungerande chefs- och ledarskap baserat på tydliga villkor och goda och stabila förutsättningar i uppdraget att vara företrädare för verksamheten och arbetsgivaren.

Syftet med Chefsavtalet är att stödja en god chefsförsörjning. Chefernas särskilda ställning som bärare av arbetsgivarpolitiken i relation till medarbetare och deras företrädare utgör därvid en viktig utgångspunkt för de särskilda villkor som följer av avtalet.

För att kunna attrahera och behålla de chefer som har den bakgrund och kompetens som har betydelse för att verksamheten når sina mål krävs goda förutsättningar för chefs- och ledarskap och anställningsvillkor som kan anpassas på individuell nivå. Genom detta avtals bestämmelser om lönesättning, allmänna anställningsvillkor och möjlighet till enskilda överenskommelser ges förutsättningar att tillgodose detta behov.

2 §

Hänvisningarna till ALFA respektive AVA i 9 § första stycket Chefsavtalet avser motsvarande bestämmelser i ALFA-T och fr.o.m.den 1 april 2013 Villkorsavtal-T respektive AVA-T.

3 §

10 § Chefsavtalet i dess nuvarande lydelse upphör att gälla och ersätts med följande nya text:

Arbetsgivaren och berörd lokal arbetstagarorganisation ska tillsammans kunna inhämta råd från centrala parter om tillämpningen av Chefsavtalet.

4 §

Genom att en ny 1 § införs i Chefsavtalet fr.o.m. den 1 oktober 2012 kommer också de tidigare 1–9 §§ numreras om till 2–10 §§ och de tidigare 10–11 §§ numreras om till 11–12 §§ fr.o.m. den 1 oktober 2012.

Bilaga 6

Uppdragsbeskrivning översyn av Trygghetsavtalet

Med utgångspunkt från de yrkanden som parterna lagt i avtalsrörelsen 2012 ska ett partsgemensamt översynsarbete genomföras efter nedanstående struktur där varje yrkande diskuteras och prövas. Om gruppen identifierar andra frågeställningar som en konsekvens av analysen av uppdraget (fråga 1-5) får det också diskuteras.

Struktur för analysen:

1. Utgångspunkter för ett förändrat Trygghetsavtal.
Till exempel arbetsbrist, arbetslinjen, ett längre arbetsliv
2. Avtalets framtida tillämpningsområde
Till exempel soldater och sjömän
3. Balansen mellan Aktiva och Passiva förmåner, vad bör förändras
4. Översyn av samtliga tidsgränser i avtalet
Till exempel för enskilda förmåner, t.ex. längsta möjliga uppsägningstid samt andra tidsgränser.
5. Definitioner av vissa begrepp
Till exempel ors-begreppet och annat.

Tidplan

Arbetsgruppen ska påbörja sitt arbete snarast möjligt och det genomförs i två faser varvid den första fasen ska vara klar senast den 31 januari 2013.

I den inledande fasen diskuteras principiella slutsatser.

I den inledande fasen fokuserar beredningsgruppen på punkterna 1-3 där sakfrågorna diskuteras på en övergripande nivå. De principiella slutsatserna avrapporteras muntligen efter genomförd analys till förhandlingsledningarna, delrapportering sker löpande.

I fas två utarbetas förslag till eventuell avtalstext enligt förhandlingsledningarnas direktiv.

Med utgångspunkt från den inledande fasens slutsatser tar förhandlingsledningen ställning till beredningsgruppen eventuellt fortsatta arbete med att utforma förslag till avtalstexter.

Uppdragsbeskrivning partsgemensam översyn av avtalet Samverkan för utveckling

Utgångspunkt

Avtalet Samverkan för utveckling har funnits i femton år. Samverkan som system har sitt ursprung i medbestämmandelagen (MBL) och arbetsmiljölagstiftningen och har under lång tid varit starkt präglad av det partssystem som MBL utgår från. Det har i många fall inneburit att när ett avtal om samverkan ersatt delar av MBL förhandlingsparagrafer så har det nya avtalet fortfarande präglats av förhandlings-traditionen. Något som till viss del inneburit att former för samverkan ofta blivit viktigare än det verksamhetsutvecklande innehållet likväl som medarbetarens möjlighet till delaktighet i samverkansdialogen. Det finns inom den statliga sektorn ett framväxande behov av förändring kring former för samverkan utifrån att synen på samverkan har förändrats över tid.

Slutsatser

Centrala parter är därför överens om att inleda ett arbete som syftar till att utveckla och modernisera avtalet Samverkan för utveckling så det stödjer den statliga verksamhetens behov av utveckling. Avtalet ska peka på nya vägar för en samverkan som ställer krav på alla, från arbetsgivare och chefer till medarbetare och fackliga företrädare, att bidra till ständiga förbättringar av verksamhetsprocesserna. Syftet är att inkludera framför allt varje medarbetare så att en möjlighet ges att kunna delta och påverka och därmed stödja verksamheten och dess utveckling.

Utgångspunkten är att samverkan/dialog sker på den nivå där beslut fattas – ”på rätt nivå om rätt saker” – och utgör därmed ett stöd för verksamheten. Samverkansavtalet ska lyfta fram betydelsen av att knyta ihop partssystemets mer formella roll och arbetsplatsen mer dagliga dialog mellan chef och medarbetare på ett sådant sätt att det inte innebär någon motsättning mellan dessa två delar.

Parterna föreslås mot den bakgrunden att träffa överenskommelse att från den 1 oktober 2012 inleda ett partsgemensamt översynsarbete av Samverkan för utveckling med nedanstående uppdragsbeskrivning.

Uppdrag

Översynsarbetet ska bedrivas utifrån att samverkansavtalet ska

- Tydliggöra mål och syfte samt ramen för samverkan
- Uppmuntra till och stödja delaktighet och engagemang bland arbetsgivare, chefer, medarbetare och fackliga företrädare i syfte att bidra till förändring och utveckling av verksamheten
- Förenkla och förtydliga formerna för samverkan och rollerna i arbetet

- Beakta det faktum att det centrala avtalet rörande förslagsverksamhet har sagts upp

I arbetet ska hänsyn även tas till de erfarenheter och slutsatser som gjorts inom ramen för Partsrådets utvecklingsarbete inom arbetsområdena Centrala parters stöd till lokal samverkan samt Förändring och utveckling.

Beroende på arbetets fortskridande kan kompletterande direktiv lämnas av förhandlingsledningarna.

Tidsram

Arbetsgruppen ska lämna en statusrapport till förhandlingsledningarna i maj månad 2013 och slutrapport ska lämnas den 31 december 2013.

*Bilaga 8***Ändringar i Avtal om utlandskontrakt och riktlinjer för anställningsvillkor vid tjänstgöring utomlands (URA)**

Parterna är överens om följande ändringar i URA med giltighet fr.o.m. den 1 oktober 2012.

1 §

1 § tillförs ett nytt andra stycke, som skjuts in före nuvarande andra stycke, med följande lydelse:

Avtalet kan också tillämpas för arbetstagare med internationell arbetskyldighet när de inom ramen för sin ordinarie anställning stationeras utomlands.