

Parter

Arbetsgivarsidan: Arbetsgivarverket

Arbetstagersidan: OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna

Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS 2012-2013)

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 2012 t.o.m. den 30 september 2013.

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 § Allmänt löne- och förmånsavtal (ALFA), från och med den 1 april 2013 benämnt Villkorsavtal och motsvarande bestämmelse i Affärsverksavtalet (AVA).

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. De centrala parterna är vidare ense om att det är ett ömsesidigt intresse att stödja de lokala parternas arbete och har därför genom Samarbetsavtalet inrättat Samarbetsrådet för det statliga avtalsområdet.

Arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen ska tillsammans kunna inhämta råd från centrala parter eller Samarbetsrådet om tillämpningen av RALS 2012-2013.

Fredsplikt

4 §

Förhandlingarna enligt detta avtal förs under fredsplikt.

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 arbetstagers lön ska bestämmas utifrån sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt arbetstagers 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. I arbetet kan parterna söka stöd hos Samarbetsrådet.

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, 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. Lönebildningen 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 lönebildningen.

6.4 Förändring av lönebildningen

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 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. 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 lönerrevisionen. 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 3 § 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 arbetstagersidan. Ordföranden har utslagsröst.

8 § Avstämning

Lokala parter ska i nära anslutning till slutförd lönerevision 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

Parterna har vidare enats om, enligt särskild överenskommelse den 4 oktober 2012

– centrala parters stöd till lokal lönebildning enligt bilaga D (bilaga 1 i överenskommelsen)

– centrala parters stöd till samverkan på lokal nivå enligt bilaga E (bilaga 2 i överenskommelsen)

– förändring och utveckling – ett konstant tillstånd enligt bilaga F (bilaga 3 i överenskommelsen)

– hot och våld och säkerhetstänkande ur ett partsperspektiv enligt bilaga G (bilaga 4 i överenskommelsen)

Stockholm den 4 oktober 2012

Arbetsgivarverket

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

Monica Dahlbom

Åsa Erba-Stenhammar

Bengt Sundberg

Niklas Simson

Avtal som sluts genom RALS 2012

Parterna sluter följande avtal:

Allmänt löne- och förmånsavtal (ALFA), från den 1 april 2013 benämnt Villkorsavtal

Affärsverksavtal (AVA)

Härvid gäller

- att ALFA, från 1 den april 2013 Villkorsavtal ska ha samma lydelse som föregående avtal med samma rubrik, med de ändringar som framgår av förhandlingsprotokollet.
- att AVA ska ha samma lydelse som föregående avtal med samma rubrik 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 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 2012.

B

I det fall parterna inte enats om att tillämpa en ordning enligt A ovan 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.

I det fall ingen lönerevision ägt rum tidigare under avtalsperioden gäller att ett revisionsbelopp ska beräknas som 2,6 procent av underlaget, dock lägst 520 kronor per heltidsarbetande medlem. De nya lönerna ska gälla från och med den 1 oktober 2012.

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 överenskommits 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 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. 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.

Centrala parterers stöd till lokal lönebildning

Bakgrund

Under förhandlingarna rörande Avtal 2012 har centrala parter diskuterat behov av fortsatt stöd till lokala parter vad gäller hanteringen och utvecklingen av den lokala lönebildningen. Under den gångna avtalsperioden har ett sådant partsgemensamt arbete utgjort ett arbetsområde inom Partrådet verksamhet. Arbetet har koncentrerats till utveckling och implementering av BESTA-vägen som metod.

Eftersom det är viktigt att verka för att den lokala lönebildningen ska ha en så hög kvalitet som möjligt är det angeläget att fortsätta ett utvecklingsarbete i syfte att stödja olika delar av de lokala partsprocesserna inför – under – efter lönerevisionen likväl som att verka för en saklig lönesättning där dialogen kring medarbetarens nya lön har en hög kvalitet. En framgångsrik lokal lönebildningsprocess bygger på att alla aktörer, såväl lokala parter som chefer och medarbetare har kompetens och förutsättningar att ta ansvar för sin del av processen.

Parterna konstaterar att de centrala ramavtalen skiljer sig åt på olika punkter. Det gäller avtalsperiodens längd och förhandlingsmodell men även andra delar. Det finns också delar som är gemensamma till exempel förberedelsearbete och avstämning. Behovet av utveckling och stöd till lokala parter kan vara gemensamt för samtliga parter men kan också se olika ut beroende på skillnader i avtalen eller beroende på hur utvecklingsbehovet bedöms hos respektive central part.

Inom följande områden kan utvecklingsarbete behöva ske i den omfattning som samtliga parter gemensamt eller arbetstagarorganisation enskilt tillsammans med Arbetsgivarverket identifierar.

Uppdrag

1. Arbeta med implementering och framtida förvaltning av det metodstöd som utvecklats i syfte att stödja lokala parter arbete med att säkerställa att det inte föreligger osakliga löneskillnader – BESTA-vägen.
2. Arbeta med att ge exempel och kunskaper om vad som präglar ett framgångsrikt lokalt partsarbete i en lokal lönebildning som har en tydlig koppling till verksamhetsmål och resultat. Detta tar fokus på förberedelsearbetet.
3. Arbeta med att visa på exempel och ge kunskaper om behovet av att ha tillräckligt tempo i såväl förberedelsearbetet som genomförandet av revisionen.

4. Arbeta med att öka kunskap och förmedla erfarenheter avseende förhandlingsordningen och dess tillämpning.
5. Arbeta med att ge stöd till lokala parter för att säkra en lokal lönebildning av hög kvalitet med en tydlighet i bedömningen av varje medarbetares skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetens mål och resultat.
6. Arbeta med att förmedla kunskaper och annat stöd kring den återkommande dialogen mellan chef och medarbetare.

Arbetsätt

Det är parternas förhandlingsledningar som även fortsättningsvis bör utgöra styrgrupp för arbetet. Parterna är överens om att punkt 1 ska fortsätta bedrivas med en arbetsgrupp som parterna avsätter resurser för.

När det gäller punkterna 2-6 kan samtliga parter gemensamt identifiera aktiviteter för genomförande. Arbetsgivarverket kan även med enskild arbetstagarorganisation identifiera aktiviteter inom ramen för punkterna 2-6 för genomförande. I det senare fallet ska information lämnas till styrgruppen om aktiviteten och till vilken eller vilka ovanstående punkter den anses falla inom. Aktiviteten ska också hållas inom ramen för tillgänglig budget.

De olika arbetsområden som föreslås inrättas eller har ett pågående uppdrag inom Partsrådet har i många fall beröringspunkter i sina uppdrag. Det är därför viktigt att respektive arbetsområdes arbete bedrivs på ett sådant sätt att synergieffekter tas tillvara samt att det inte uppkommer oklarheter i budskapen till lokala parter.

Tidsram

Arbetet ska fortgå till och med den 31 december 2013.

Förutsättningar

En förutsättning för arbete enligt denna bilaga är att arbetet kan genomföras inom ramen för Partsrådets finansiering. Parterna utgår ifrån att det inom ramen för budgeten för arbetsområdet kan avsättas medel med lika stora summor för respektive arbetstagarorganisation, inrymmande såväl medel för helt gemensamma aktiviteter som enskilda tillsammans med Arbetsgivarverket. För implementering och förvaltning av BESTA-vägen bör dock särskilda medel budgeteras.

Centrala parter stöd till samverkan på lokal nivå

Parterna har under de gångna avtalsperioderna genomfört ett partsgemensamt arbete rörande ”Stöd till lokal samverkan”. Parterna konstaterar vidare att ett fortsatt behov av arbete finns inom området.

Centrala parter är överens om att arbetet ska bedrivas med utgångspunkt att uppnå nedanstående målsättningar. Mot den bakgrunden väljer parterna att inte inledningsvis sätta upp en tidsmässig bortre gräns för det kommande arbetet.

Uppdrag

- Bedriva ett fortsatt arbete med att analysera behovet av metodstöd i syfte att stödja ett lokalt utvecklingsarbete kring samverkan, utveckla och sprida dessa till lokala parter.
- Identifiera kärnfrågorna för ett framgångsrikt utvecklingsarbete inom samverkan.
- Diskutera och formulera på vilket sätt lokala parter gemensamt kan arbeta för att lägga en grund för en bred samverkan i det dagliga arbetet kring frågor som rör verksamhetsutvecklingen på arbetsplats-/verksamhetsnivå.
- Ge inspiration till hur den återkommande dialogen kan bli ett verktyg för utveckling genom ett samspel mellan medarbetaren, ledarskapet och arbetsplatsens/verksamhetens behov.

Centrala parter ”gör följande medskick”

- En viktig utgångspunkt är att ta del av de erfarenheter som det nuvarande arbetet resulterat i.
- På vilket sätt kan centrala parter bidra med kunskaper om värdet av hur ett strukturerat arbete kan kvalitetssäkra olika processer inom lokal samverkan ex. vad gäller arbetsmiljöarbete, verksamhetsutveckling, kompetensutveckling/-försörjning, företagshälsovårdsfrågor?
- Hur påverkar lokal samverkan medarbetar- respektive ledarrollen?
- Vad betyder en utvecklad samverkan för den fackliga rollen (förutsättningar, innehåll, tid)?
- Finns behov av att utveckla stöd till lokala parter i deras arbete med lokal – lokala parter?
- Särskilt uppmärksamma på vilket sätt jämställdhets/mångfaldsfrågorna kan integreras i lokal samverkan. I denna del är det viktigt att ta del av de erfarenheter som Krus (kompetensrådet för utveckling i staten) dragit i sitt arbete.

Arbetsätt

En styrgrupp bör tillsätts för arbetsområdet. För att få ett framgångsrikt arbete bör parterna avsätta resurser till det kommande arbetet.

De olika arbetsområden som föreslås inrättas eller har ett pågående uppdrag inom Partsrådet har i många fall beröringspunkter i sina uppdrag. Det är därför viktigt att respektive arbetsområdes arbete bedrivs på ett sådant sätt att synergieffekter tas tillvara samt att det inte uppkommer oklarheter i budskapen till lokala parter.

De centrala parterna kan utifrån uppnådda resultat besluta om kompletteringar av uppdraget likväl som de tidsmässiga förutsättningarna.

Förändring och utveckling – ett konstant tillstånd

Under förhandlingarna rörande Avtal 2010 enades parterna om att utveckla stöd till lokala parter i deras arbete med att stärka bl.a. chefers och medarbetares förmåga och beredskap att leda och verka under ständig förändring och utveckling. Parterna konstaterar att det arbete som därefter har bedrivits inom Partsrådets arbetsområde Förändring och utveckling – ett konstant tillstånd visar att det finns ett fortsatt behov av stöd. Parterna är därför överens om att fortsätta arbetet inom arbetsområdet utifrån nedanstående delvis förändrade uppdrag. Arbetet ska bedrivas fram till och med den 31 december 2013.

Uppdrag

Stöd till lokala parter ska tas fram som fokuserar på verksamheternas egeninitierade kontinuerliga förändrings- och utvecklingsarbete. Stödet ska utformas med syfte att inspirera lokala parter i arbetet med att skapa en förändrings- och utvecklingsorienterad miljö där metoderna för att nå verksamhetens mål kontinuerligt förbättras. I stödet till lokala parter ska följande områden belysas utifrån kopplingen till ett framgångsrikt kontinuerligt förändrings- och utvecklingsarbete.

- Ta fram exempel på verksamheter som har präglats av ett framgångsrikt kontinuerligt förändrings- och utvecklingsarbete och vilka faktorer och omständigheter som har varit betydelsefulla för det framgångsrika arbetet. Särskilt fokus ska riktas mot betydelsen av en väl fungerande dialog på alla nivåer.
- Visa på kunskaper och förhållningssätt som generellt är väsentliga för chefer och medarbetare för att leda och verka i en verksamhet med ständig förändring och utveckling. Särskilt fokus ska riktas mot ledarskapets förutsättningar och behov av utveckling och mot medarbetarskapets förutsättningar och behov av utveckling.
- Belysa sambandet mellan en strategisk kontinuerlig planering av kompetensförsörjningen och ett framgångsrikt kontinuerligt förändrings- och utvecklingsarbete. I det sammanhanget bör också kopplingen till och betydelsen av individens utvecklings- eller kompetensplan uppmärksammas.
- Visa även på andra förutsättningar som har stor betydelse för ett framgångsrikt kontinuerligt förändrings- och utvecklingsarbete.

En viktig utgångspunkt är att ta del av de erfarenheter som gjorts i det hittills genomförda arbetet inom arbetsområdet och utifrån dessa erfarenheter utveckla stödinsatserna.

Arbetsätt

En styrgrupp bör tillsätts för arbetsområdet. För att få ett framgångsrikt arbete bör parterna avsätta resurser till det kommande arbetet.

De olika arbetsområden som föreslås inrättas eller har ett pågående uppdrag inom Partsrådet har i många fall beröringspunkter i sina uppdrag. Det är därför viktigt att respektive arbetsområdes arbete bedrivs på ett sådant sätt att synergieffekter tas tillvara samt att det inte uppkommer oklarheter i budskapen till lokala parter.

Hot och våld och säkerhetstänkande ur ett parts-perspektiv

Under förhandlingarna rörande Avtal 2012 har parterna diskuterat behovet av att arbeta med frågor kring arbetsmiljön för att stödja lokala parter i sitt arbete kring frågorna.

En god arbetsmiljö är en viktig framgångsfaktor för verksamheten och dess utveckling. De statliga verksamheterna är av skiftande karaktär och har olika förutsättningar och förhållanden kring arbetsmiljöfrågor. Arbetet med arbetsmiljöfrågor ska ske systematiskt och området är tydligt reglerat i författningar.

En företeelse som har fått ökat fokus är hot och våld mot anställda i de statliga verksamheterna. Att vara utsatt för hot och våld innebär ett angrepp både mot den enskilde medarbetaren och mot rättssamhället. Även andra riskfaktorer som ensamarbete kan påverka arbetssituationen. Det är därför angeläget för centrala parter att gemensamt arbeta med frågor inom området för att stödja lokala parter i sitt arbete med att förebygga, samverka och hantera hot och våld i arbetet.

Arbetet ska fortgå till och med den 31 december 2013.

Uppdrag

- Belysa på vilket sätt den fysiska och psykosociala arbetsmiljön, och därmed tryggheten i arbetet, påverkar förutsättningarna för förändrings- och utvecklingsarbete och arbetstidens förläggning, till exempel övertid. Särskilt fokus ska riktas mot betydelsen av att det dels finns stöd på alla nivåer inom den lokala arbetsgivarens organisation, dels finns partsprocessade stöddokument eller metoder.

I detta sammanhang bör särskild uppmärksamhet riktas mot arbetsmiljöer där hot och våld kan förutses förekomma.

- Belysa förekomsten av och risker med ensamarbete i arbetsmiljöer där den anställde kan ha befogenheter att ingripa mot personer och därmed komma i fysisk kontakt med vederbörande på ett sätt som innebär en risk för hot eller våld.
- I verksamheter med risk för hot och våld eller med hög säkerhetsnivå av andra skäl kan det finnas andra konsekvenser av detta som t.ex. behov av förberedelser och säkerhetskontroller eller liknande före arbetets början. Sambandet mellan risk och säkerhetsnivå å ena sidan och andra frågor som påverkar arbetsmiljön å andra sidan bör belysas.

- För det fallet att arbetet i någon eller några delar visar på behov av framtagande av gemensamma skrifter, stödmaterial, metoder eller liknande kan även detta bli föremål för arbete inom arbetsområdet om alla parter är överens om detta.

Arbetsätt

En styrgrupp bör tillsätts för arbetsområdet. För att få ett framgångsrikt arbete bör parterna avsätta resurser till det kommande arbetet.

De olika arbetsområden som föreslås inrättas eller har ett pågående uppdrag inom Partsrådet har i många fall beröringspunkter i sina uppdrag. Det är därför viktigt att respektive arbetsområdes arbete bedrivs på ett sådant sätt att synergieffekter tas tillvara samt att det inte uppkommer oklarheter i budskapen till lokala parter.

Bilaga 2

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

Parterna är överens om att i ALFA med giltighet från och med den 1 oktober 2012 respektive Villkorsavtal med giltighet från och med den 1 april 2013.

1 §

4 kap. 3 § andra stycket ALFA, från den 1 april 2013 4 kap. 3 § andra stycket Villkorsavtal 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.

2 §

5 kap. 13 § tredje stycket ALFA, från den 1 april 2013 5 kap. 14 § tredje stycket Villkorsavtal 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.

Bilaga 3

Ändringar i Affärsverksavtalet (AVA)

Parterna är överens om att i AVA med giltighet från och med den 1 oktober 2012 respektive Villkorsavtalet med giltighet från och med den 1 april 2013.

1 §

11 § 5 mom. femte stycket i Affärsverksavtalet, AVA, 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 fr.o.m. 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 §

5 § Chefsavtalet ska ha följande lydelse:

Domstolarnas chefskrets består av arbetstagare som innehar följande anställningar:

- a) Justitieråd tillika ordförande, justitieråd tillika avdelningsordförande och övriga justitieråd
- b) Hovrättspresident
- c) Kammarrättspresident
- d) Lagman
- e) Chef för hyresnämnden i Stockholm, Göteborg respektive Malmö
- f) Chefsrådman

3 §

6 § Chefsavtalet ska ha följande lydelse:

Arbetstagare som ingår i den lokala chefskretsen eller domstolarnas chefskrets omfattas inte av lönerevision eller överenskommelse om lön vid andra tillfällen än lönerevision enligt ramavtal om löner m.m.

Chefens lön ska bestämmas utifrån vad som anges i 5 § ramavtal om löner m.m. avseende sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt chefens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen. En väl utvecklad individuell lönesättning som utgår från sakliga grunder är betydelsefull för en ändamålsenlig differentiering av lönerna.

4 §

7 § Chefsavtalet ska ha följande lydelse:

En väl fungerande chefslönesättning förutsätter en återkommande dialog mellan chef och överordnad chef om bl.a. verksamhetsmål, samarbete, lönekriterier och resultat.

Dialogen avser att ytterligare tydliggöra sambandet mellan chefens resultat och lön. I dialogen får chef och överordnad chef en reell möjlighet att med utgångspunkt från fastställda löneprinciper och lönekriterier föra en diskussion där chefens bidrag till verksamheten sätts i fokus.

Varje chef ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad han eller hon kan göra för att påverka sin lön. Dialogen ska därför vara särskilt inriktad på sådana frågor som kan ha betydelse för individens framtida resultat, utveckling och lön.

5 §

8 § Chefsavtalet ska ha följande lydelse:

Chefens lön sätts normalt i dialog med överordnad chef och fastställs genom överenskommelse om ny lön. Om chef och överordnad chef i något fall inte kan komma överens om ny lön ska arbetsgivaren avvakta med beslut i frågan i 14 dagar. Under denna period ges möjlighet till fortsatt dialog mellan chef och överordnad chef. På begäran ska arbetsgivaren informera berörd lokal arbetstagarorganisation om fastställda löner.

6 §

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.

7 §

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 5

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 orsbsbegreppet 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.

Bilaga 6

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 arbetsmiljölagen 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 forma ett nytt modernt centralt ramavtal rörande Samverkan som 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 inte att exkludera utan att inkludera framför allt varje medarbetare så att en möjlighet ges att kunna delta och påverka och därmed stödja verksamheten och dess utveckling.

Utgångspunkten i ett nytt avtal är att samverkan/dialog sker på den nivå där beslut fattas – ”på rätt nivå om rätt saker” – och utgör därmed ett stöd för verksamheten. Ett nytt Samverkansavtal 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 arbetet

- 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 31 december månad 2013.

Bilaga 6

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.