

Parter

Arbetsgivarsidan: Arbetsgivarverket

Arbetstagsarsidan: OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna

Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS 2016-2017)

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 2016 t.o.m. den 30 september 2017.

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 § Villkorsavtal Arbetsgivarverket – OFR/S,P,O och motsvarande bestämmelse i Affärsverksavtalet (AVA) Arbetsgivarverket – OFR/S,P,O.

Samarbetsavtalets utgångspunkter

3 §

En utgångspunkt för detta ramavtal är Samarbetsavtalet för det statliga avtalsområdet. Genom Samarbetsavtalet har de centrala parterna tagit ett gemensamt ansvar för lönebildningen på sin del av arbetsmarknaden. Samarbetsavtalet syftar till att centrala och lokala parter i samverkan ska kunna stärka förhandlingsprocessen och genomföra konstruktiva avtalsförhandlingar med upprätthållande av arbetsfred. De centrala parterna är vidare överens om att förloppet och utfallet av löneförhandlingarna på det statliga avtalsområdet ska bidra till samhällsekonomisk balans och inte störa det konkurrensutsatta näringslivets strävanden om en kostnadsutveckling i nivå med vår omvärld.

Enligt Samarbetsavtalet bör centrala avtal bilda en plattform för lokala parter, där Samarbetsavtalets intentioner att stärka de statliga verksamheterna genom samverkan ska förverkligas.

Arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen ska tillsammans kunna inhämta råd från centrala parter om tillämpningen av RALS 2016-2017.

Fredsplikt

4 §

Förhandlingarna enligt detta avtal förs under fredsplikt.

Centrala parters stöd till lokala parter

4a §

Centrala parter ska stödja lokala parters arbete med tolkning och tillämpning av avtalet. Lokala parter kan därför, enskilt eller gemensamt, vända sig till centrala parter om man anser att lönebildningsarbetet inte fungerar som avsett enligt RALS.

Sådant stöd kan initieras av lokal part om denne anser att arbetet enligt 6.4 Förändring av lönebildningen inte bedrivs enligt avtalets intentioner.

Lokal part kan också initiera sådant stöd om denne bedömer att förhandlingstempot vid tillämpning av 7.1 är sådant att något nytt kollektivavtal om nya löner inte kommer att kunna träffas inom en skälig tidsrymd.

Parterna *ska* också gemensamt begära stöd innan lönerevisionen inleds om parterna har svårt att enas om att tillämpa lönesättande samtal enligt 7.2 för del av verksamhet.

I det arbete som ska genomföras enligt 7.4 Särskilda åtgärder vid oförändrad eller ringa förändring av lön kan lokala parter gemensamt begära stöd av centrala parter.

Av 7.6. framgår att lokala parter i särskild situation gemensamt *ska* begära stöd från centrala parter, se vidare denna paragraf.

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

Gemensamma löneprinciper

5 §

Lönebildning och lönesättning ska medverka till att målen för verksamheten uppnås och att verksamheten bedrivs effektivt och rationellt. En avgörande förutsättning för en effektiv och väl fungerande verksamhet är att arbetsgivaren kan rekrytera, motivera, utveckla och behålla arbetstagare med sådan kompetens som behövs på kort och lång sikt. Lönesättningen är ett instrument för att säkerställa detta och ska stimulera till engagemang och utveckling i arbetet samt uppfattas som rättvis i förhållande till arbetsresultat och arbetsinsatser.

En 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 re-

spekt. Olika förutsättningar gäller hos olika arbetsgivare. Hur verksamheten är organiserad kan påverka genomförandet av det lokala lönebildningsarbetet. Det är därför viktigt att tydliggöra förutsättningarna för ett sådant arbete.

Som en del av planeringen för det lokala lönebildningsarbetet ska arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen fastställa vid vilka tidpunkter revision av löner ska äga rum under avtalsperioden.

Parterna bör vidare enas om hur och enligt vilken tidsplan det arbete ska bedrivas som förutsätts enligt 6 och 7 §§ och i samband härmed hur resultatet av det gemensamma arbete som bedrivs enligt 6.2 ska utnyttjas. Parterna ska också komma överens om vilken ordning för revisionstidpunkten som ska tillämpas vid oenighet om löner, enligt bilaga B eller bilaga D vad gäller Polismyndigheten och Försvarsmakten.

6.2 Utgångspunkter

En väl fungerande lokal lönebildning bör på ett naturligt sätt knyta an till arbetsgivarens planering och uppföljning av verksamhetsmål och resultat samt ekonomi. Den förutsätter att lokala parter genomför ett gemensamt arbete om hur löneprinciperna enligt 5 § ska tillämpas inom det egna förhandlingsområdet mot bakgrund av verksamhetens krav, mål och resultat samt ekonomiska förutsättningar och kompetensförsörjningsbehov. I arbetet ska parterna sträva efter att så långt som möjligt uppnå samsyn. Arbetsgivaren har inför det gemensamma arbetet att tydliggöra hur arbetsgivarens ansvar och befogenheter utövas. I de fall lönesättande samtal tillämpas ska arbetsgivaren ange vilka chefer som har befogenhet att tillämpa dessa.

De lokala parterna har vid tillämpningen av löneprinciperna att särskilt uppmärksamma sitt gemensamma ansvar för att det inte i något avseende uppstår osaklighet i lönesättningen, bl.a. mot bakgrund av de förbud mot lönediskriminering som gäller enligt lag. Det innebär bl.a. att parterna har ett gemensamt ansvar för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Parterna ska också främja alla medarbetares lika möjligheter att på sakliga grunder påverka sin löneutveckling. Parterna har vidare att ta ställning till principerna för lönesättningen av de medarbetare som under viss tid inte befinner sig i arbete, som t.ex. föräldralediga.

Av Samarbetsavtalet framgår, och genom detta ramavtal lägger de centrala parterna grunden för, att sådana anställningsvillkor som inte längre motsvarar verksamhetens krav måste kunna ändras i samband med lönerevision så att det ekonomiska värdet 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. Lönebildens 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 lönebildens.

6.4 Förändring av lönebildens

Som en förberedelse inför lönerevision ska därefter var och en av parterna utifrån löneprinciperna i 5 § och deras tillämpning enligt 6.2 redovisa sin syn på behovet av förändringar, på kort och lång sikt, av löner och andra anställningsvillkor utifrån verksamhetens krav, mål och resultat samt arbetsgivarens ekonomiska förutsättningar och kompetensförsörjningsbehov.

Den fortsatta diskussionen kan röra behovet av förändringar med anledning av höjd kompetens, större befogenheter och ansvar, befordran, mer kvalificerade arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet och ökade arbetsinsatser samt höjd effektivitet i övrigt. Parterna kan även beakta löner och andra anställningsvillkor på övriga delar av arbetsmarknaden.

Lokalt fackligt arbete kan också ge värdefull erfarenhet som på ett positivt sätt bidrar till den enskildes resultat och skicklighet i förhållande till verksamhetsmålen vilket ska uppmärksammas i samband med lönesättning.

De sakliga grunderna för lönesättningen ska tillämpas likartat för sådana medarbetare hos arbetsgivaren som har likartade eller näraliggande arbetsuppgifter, men som tillhör en annan arbetstagarorganisation vilken är part i motsvarande avtal med Arbetsgivarverket.

I diskussionen ska parterna sträva efter att så långt möjligt uppnå samsyn.

7 § Lönerevision

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.

7.2 Lönesättande samtal

Parterna kan överenskomma om att för hela eller del av arbetsgivarens verksamhet tillämpa lönesättande samtal, som innebär att lönerevision 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 arbetstagararna att gälla från den revisionstidpunkt som fastställts. Parterna ska gemensamt planera hur denna förhandlingsordning ska tillämpas.

De centrala parterna förutsätter att lokala parter uppnår en förhandlingslösning vid lönerevisionen. Först sedan parterna har uttömt alla möjligheter att på egen hand sluta avtal, får ordningen enligt 7.5 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 arbetstagarare. Arbetsgivaren ska också tillsammans med arbetstagararen planera vad han eller hon kan göra för att påverka sin lön, se bilaga C.

7.5 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.

7.6 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 lönerrevision göra en gemensam avstämning av det genomförda lönebildningsarbetet. Lokala parter ska även analysera om och i så fall vilka förändringar av lönebildningsprocessen som behöver göras. I arbetet ska även tidigare års erfarenheter tas tillvara.

Överenskommelse om lön vid andra tillfällen än lönerrevision

9 §

Arbetsgivare och enskild arbetstagare får träffa överenskommelse om lön vid nyanställning samt om ny lön under pågående anställning om arbetsgivaren anser att det finns 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 §

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.

Stockholm den 5 oktober 2016

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

Monica Dahlbom Åsa Erba-Stenhammar

Niklas Simson

Susanne Nyberg

Avtal som sluts genom RALS 2016-2017

Parterna sluter följande avtal:

Villkorsavtal Arbetsgivarverket – OFR/S,P,O

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

Härvid gäller

- att Villkorsavtal Arbetsgivarverket – OFR/S,P,O ska ha samma lydelse som föregående avtal med samma rubrik med de ändringar som framgår av förhandlingsprotokollet.
- att AVA Arbetsgivarverket – OFR/S,P,O 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 2016.

B

I det fall parterna inte enats om att tillämpa en ordning enligt A ovan eller bilaga D 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 2,2 procent, dock lägst 495 kronor per heltidsarbetande medlem. De nya lönerna ska gälla från och med den 1 oktober 2016.

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 lönerrevision och omfatta den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna samt behov av kompetenshöjande åtgärder. Planeringen av insatser ska dokumenteras om arbetstagaren begär detta. Avstämning bör göras vid en tidpunkt som arbetsgivare och arbetstagare kommer överens om.

Utgångspunkten är att behov av gemensam planering finns när en arbetstagares lön inte har ändrats eller ändrats i ringa omfattning i samband med en lönerrevision. Vid bedömningen av ringa ska hänsyn tas till såväl beloppets storlek som den enskildes löneläge. Detta behöver inte ske om det beror på att arbetstagaren har ett väl hävdad löneläge i jämförelse med andra arbetstagare med liknande arbetsuppgifter och kompetens.

Lokal uppföljning

Om den lokala arbetstagarorganisationen begär det ska arbetsgivaren redovisa vilka medlemmar som är föremål för insatser enligt ovan. Redovisning ska ske vid den tidpunkt som parterna kommer överens om. Kan parterna inte enas ska redovisningen ske senast tre månader efter avslutad lönerrevision om det inte finns särskilda skäl för annat. Arbetstagarorganisationen ges därmed möjlighet att genom sina medlemmar bedöma om insatserna ligger i linje med den gemensamma planeringen som chef och medarbetare har gjort. Om lokala parter i samband med förhandlingen om nya löner konstaterar att arbetstagare vid flera lönerrevisioner får oförändrad lön eller ringa förändring av lön bör en uppföljning av den gemensamma planeringen ske av lokala parter. Arbetstagarorganisationen kan begära överläggning med arbetsgivaren.

Bilaga D

Särskilt förfarande vid oenighet vid lönerevision i Polismyndigheten och Försvarsmakten

Parterna hos Polismyndigheten och hos Försvarsmakten kan överenskomma om att tillämpa följande ordning vid oenighet. Sådan överenskommelse ska ha ingåtts, enligt 6.1, före det att revisionen har startat.

Har parterna konstaterat att det föreligger oenighet för medarbetare inom organisationen för viss region, organisatorisk enhet eller motsvarande efter traditionell förhandling ska de tillsätta en lokal lönenämnd som har att fördela ett revisionsbelopp för den aktuella delen av organisationen.

Uppkommer samtidigt oenighet vid flera regioner, organisatoriska enheter eller motsvarande ska samma lokala lönenämnd hantera dessa.

Den lokala 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.

Arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen lämnar var och en förslag till nya löner till den lokala lönenämnden. Arbetsgivarens förslag definierar även revisionsbeloppets storlek. Lönenämnden ska på grundval av dessa förslag besluta om nya löner utifrån detta avtals löneprinciper och det arbete som lokala parter har genomfört enligt 6.1 första stycket och 6.2.

Efter det att hela lönerevisionen är genomförd sker en avstämning av det totala utfallet för samtliga medlemmar som omfattas av revisionen (inklusive resultatet av lönesättande samtal) mot det oenighetsutrymme som finns angivet i bilaga B.

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

Parterna är överens om följande ändringar i Villkorsavtal Arbetsgivarverket – OFR/S,P,O med giltighet från och med den 1 oktober 2016.

1 §

1 kap. tillförs en ny 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 §

Som en konsekvens av 1 § ovan ändras nuvarande 1 kap. 1 § från och med 1 oktober 2016 till 1 kap. 1a §.

3 §

4 kap. tillförs en ny 2a § med följande lydelse

Gemensamma grunder för arbetstid

2a §

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

Verksamhetens krav på bemanning ska utgöra grunden för arbetstidens förläggning.

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

Parterna är därutöver överens om att nedanstående paragrafer erhåller ny lydelse från och med 1 oktober 2016.

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.

Lokal förhandling om arbetstidsvillkor

4 §

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.

Lokal part kan begära centrala parter stöd i den lokala processen om ändrade arbetstidsvillkor i det lokala kollektivavtalet i syfte att medverka till att lokala parter kommer överens om förändrade arbetstidsvillkor.

4 §

6 kap. tillförs en ny 7 a § med följande rubrik och lydelse med ikraftträdande den 1 juli 2017:

Löneavdrag vid föräldraledighet med tillfällig föräldrapenning för arbetstagare med oregelbunden arbetstid enligt 4 kap. 26 §

Om en arbetstagare med oregelbunden arbetstid enligt 4 kap. 26 § (hel- eller deltid) har föräldraledighet med tillfällig föräldrapenning som sträcker sig sex arbetsdagar eller mer i följd görs timavdrag enligt 6 kap. 2 § e) för varje arbetstimme som ledigheten omfattar under hela ledigheten. Om den genomsnittliga veckoarbetstiden avviker från 40 timmar ska timavdraget kvotberäknas enligt 6 kap. 2 § f).

I 6 kap. 3 §, punkt b) läggs följande hänvisning till sist i punkten lydelse med ikraftträdande den 1 juli 2017:

För arbetstagare med oregelbunden arbetstidsförläggning enligt 4 kap. 26 § (hel- eller deltid) görs vid sjukfrånvaro och vid frånvaro med tillfällig föräldrapenning timavdrag enligt 6 kap. 4 a § respektive 7 a §.

5 §

5 kap 14 § tredje stycket ska ha följande lydelse:

Semesterlönegarantin för en heltidsarbetare utgörs från och med den 1 januari 2017 för varje uttagen betald semesterdag av ett belopp

som motsvarar skillnaden mellan 1366 kronor och det lägre belopp som utgör summan av 4,6 % av den fasta lönen plus semestertillägg.

6 §

2 § i bilaga 2 ändras enligt följande:

Parterna ska komma överens om ett nytt kollektivavtal om arbetstidsvillkor. Berörda lokala parter ska träffa sådant avtal senast tre månader efter det att part påkallat förhandling i frågan enligt 4 kap, 4 §, eller vid annan tidpunkt som parterna enats om.

Om sådant avtal inte träffats inom föreskriven tid kan lokal part begära centrala parter stöd i den lokala processen om ändrade arbetstidsvillkor i lokalt kollektivavtal i syfte att medverka till att lokala parter kommer överens om ändrade arbetstidsvillkor.

Om en överenskommelse inte kunnat nås efter avslutat stöd från centrala parter ska, på parts begäran, en lokal arbetstidsnämnd enligt 3 § utses.

*Bilaga 3***Ändringar i Affärsverksavtal Arbetsgivarverket –
OFR/S,P,O**

Parterna är överens om följande ändringar i Affärsverksavtal Arbetsgivarverket – OFR/S,P,O med giltighet från och med den 1 oktober 2016.

1 §

11 § 5 mom. Stycket före anmärkningen sak ha följande lydelse:

Semesterlönegarantin för en heltidsarbetare utgörs från och med den 1 januari 2017 för varje uttagen betald semesterdag av ett belopp som motsvara skillnaden mellan 1366 kronor och det lägre belopp som utgör summan av 4,6 % av den fasta lönen plus semestertillägg.

Bilaga 4

Uppdragsbeskrivning partsgemensam översyn av Avtal om utlandskontrakt och riktlinjer för anställningsvillkor vid tjänstgöring utomlands (URA)

Bakgrund

Den nuvarande utformning av URA bygger i huvudsak på att den som ingår ett utlandskontrakt innehar en annan anställning inom det statliga avtalsområdet. Det förekommer dock att kontrakt ingås med personer som inte har någon annan anställning eller har en anställning inom en annan arbetsmarknadssektor. Det innebär att när en URA-anställning sker med någon som inte har en annan statlig anställning och denna blir gravid alternativt begär föräldraledighet under URA-tiden så finns en otydlighet av vilka konsekvenserna blir.

Parterna är mot den bakgrunden överens om att tillsätta en partsgemensam arbetsgrupp.

Uppdrag

Arbetsgruppen ska:

1. analysera de närmare avtalskonsekvenserna av graviditet eller önskemål om föräldraledighet under en URA-anställning
2. identifiera behov av kompletteringar eller förändringar i URA-avtalet eller annat kollektivavtal
3. lämna förslag på förändringar i URA-avtalet utifrån identifierade behov enligt punkt 2.

Tidplan

Arbetsgruppen ska presentera en skriftlig rapport till förhandlingsledningarna senast den 30 april 2017. En statusrapportering ska delges förhandlingsledningarna senast den 28 februari 2017.

Uppdragsbeskrivning för partsgemensam förstudie avseende modell för villkorsavtalen

Bakgrund

Efter flera års partsgemensamt arbete enades parterna 2012 om nya villkorsavtal (Villkorsavtal Arbetsgivarverket – OFR/S,P,O, Villkorsavtal-T Arbetsgivarverket – Saco-S samt Villkorsavtal Arbetsgivarverket – Seko) där bl.a. ny modell för beräkning av ersättning vid frånvaro/ledighet infördes i syfte att förenkla och få enhetlighet i bestämmelserna. Avtalen trädde i kraft under 2013. Därefter har dock olika justeringar fått göras av regelverket för vissa särskilda situationer som oftast berört arbetstagare med oregelbunden arbetstid. Affärsverksavtalens konstruktion är inte riktigt densamma och har inte ändrats på motsvarande sätt.

Seko har yrkat att villkorsavtalet ska omarbetas från ett tekniskt avtal till ett förmånsavtal och att även Affärsverksavtalet ska anpassas på liknande sätt.

Parterna är överens om att göra en partsgemensam förstudie i syfte att få ett underlag för ställningstagande om parterna ska gå vidare med att arbeta fram ett mer tydligt villkors- och förmånsavtal med betydligt färre tekniska bestämmelser kring hur förmåner ska räknas fram än det nuvarande.

Uppdrag

Uppdraget är av övergripande karaktär och ska ge ett underlag för parterna att bedöma förutsättningarna för om ett fortsatt arbete ska göras i den riktningen att villkorsavtalen blir mer tydliga villkors- och förmånsavtal med betydligt färre tekniska bestämmelser än vad de nuvarande avtalen innehåller.

I uppdraget ingår att

- Beskriva de grundläggande principerna för avtal med den inriktning som beskrivs ovan
- Visa på områden i avtalen som behöver kartläggas mer i detalj inför en förändring
- Visa på möjliga fördelar respektive nackdelar vid en förändring och konsekvenser

Tidsram

Arbetet ska redovisas skriftligen till förhandlingsledningarna senast den 29 mars 2017 men med en muntlig delredovisning för förhandlingsledningarna under februari månad 2017.

Bilaga 6

Uppdragsbeskrivning för partsgemensam förstudie avseende behov av partsgemensamma insatser kring arbetstid

Bakgrund

Parterna har i 2016 års avtalsrörelse kommit överens om vissa ändringar i villkorsavtal Arbetsgivarverket – OFR/S,P,O rörande arbetstid. En av de förändringar som görs är att det ska vara möjligt för lokala parter i vissa situationer att kunna be om centrala parter stöd i processen. Parterna har diskuterat om det finns behov av andra mer proaktiva insatser kring arbetstidsfrågor och processen kring förändring av arbetstidsavtal.

Mot denna bakgrund är parterna överens om att göra en förstudie i syfte att få ett underlag för ställningstagande om parterna ska gå vidare med andra insatser eller stödåtgärder.

Uppdrag

Uppdraget är av övergripande karaktär och ska ge ett underlag för parterna att bedöma förutsättningarna för ytterligare insatser eller stödåtgärder.

I uppdraget ingår att

- Översiktligt bedöma behovet av partsgemensamma lämpliga insatser
- Ge förslag på eventuella lämpliga områden för insatser eller åtgärder

Tidsram

Arbetet ska redovisas skriftligen till förhandlingsledningarna senast den 29 mars 2017.