

Ramavtal 2007–2010 mellan Arbetsgivarverket och SEKO

Centrala avtal Agv 2007:4

Centrala avtal 2007:4

2007-11-23

Ersätter Centrala avtal 2005:3

Innehåll

Förord	3
Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS 2007 – 2010) mellan Arbetsgivarverket och Facket för Service och Kommunikation (SEKO)	5
Avtalsperiodens längd (1 §)	7
Ramavtalets tillämpningsområde och omfattning samt vissa definitioner (2 §)	7
Samarbetsavtalets utgångspunkter (3 §)	8
Fredsplikt (4 §)	8
Gemensamma löneprinciper (5 §)	8
Lokal lönebildning (6 §)	9
6.1 Gemensamt arbete	9
6.2 Tidsplan för revision	10
Förberedelser inför revision (7 §)	11
7.1 Lönebild	11
7.2 Förändring av lönebild	11
Lönerevision (8 §)	11
8.1 Inledning	11
8.2 Lokalt kollektivavtal	12
8.3 Gemensam lönerevision för flera arbetstagarorganisationer	12
8.4 Vid oenighet	12
8.5 Lokal lönenämnd	13
Avstämning (9 §)	13
Överenskommelse om lön vid andra tillfällen än lönerevision (10 §)	14
Särskilda frågor (11 §)	14
11.1	14
11.2	14
11.3	14
11.4	15
11.5	15
<i>Bilaga A</i> Avtal som sluts genom RALS 2007 – 2010	17
<i>Bilaga B</i> Beräkning av revisionsbelopp vid oenighet	19
<i>Bilaga C</i> Jämställda arbetsplatser	21

<i>Bilaga D</i> Centrala parter stöd till lokal lönebildning	23
<i>Bilaga E</i> Partsarbete för universitets- och högskoleområdet	25
<i>Bilaga F</i> Stöd till samverkan på lokal nivå	27
<i>Bilaga G</i> Den framtida inriktningen av Utvecklingsrådets verksamhet m.m.	29
<i>Bilaga H</i> Stöd till lokala parter i arbetstidsrelaterade frågor	33
<i>Bilaga I</i> Partsgemensamt arbete om centrala kollektivavtals tillämpning m.m. hos Arbetsgivarverkets icke- obligatoriska medlemmar	35
Förhandlingsprotokoll m.m.	37
<i>Förhandlingsprotokoll den 23 november 2007</i>	
Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS 2007–2010) m. fl. avtal	39
<i>Bilaga 2</i>	
<i>Förhandlingsprotokoll den 7 november 2007</i>	
Ändringar i Pensionsavtal för arbetstagare hos staten m.fl. (PA 03)	43
<i>Bilaga 3</i>	
<i>Förhandlingsprotokoll den 7 november 2007</i>	
Ändringar i Trygghetsavtalet (TA)	45
<i>Bilaga 4</i>	
<i>Förhandlingsprotokoll den 7 november 2007</i>	
Ändringar i Personskadeavtalet (PSA)	53
<i>Bilaga 5</i>	
<i>Förhandlingsprotokoll den 7 november 2007</i>	
Ändringar i Allmänt löne- och förmånsavtal (ALFA)	57
<i>Underbilaga 5:1</i>	
Lagtexter i arbetstidslagen som avses i 4 kap 5 §	65
<i>Underbilaga 5:2</i>	
Förhandlingsordning för lokala avtal om arbetstidsvillkor	69
<i>Underbilaga 5:3</i>	
Specialbestämmelser för vissa arbetstagare vid universitet och högskolor	71
<i>Bilaga 6</i>	
<i>Förhandlingsprotokoll den 7 november 2007</i>	
Ändringar i Affärsverksavtalet (AVA)	77

Förord

Arbetsgivarverket och Facket för Service och Kommunikation (SEKO) har slutit Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS 2007–2010).

Avtalet gäller i tre år och ger möjlighet till en långsiktig och stabil lokal lönebildning som grundar sig på verksamhetens behov och förutsättningar.

I detta avtalstryck publiceras RALS 2007–2010 med den lydelse fr.o.m. den 1 oktober 2007 som parterna enats om enligt förhandlingsprotokollet.

Utöver RALS 2007–2010 publiceras i detta avtalstryck även förhandlingsprotokoll till avtalet samt därtill hörande bilagor.

Detta avtalstryck publiceras i serien Centrala avtal med nr 2007:4.

Avtalstrycket ersätter Centrala avtal nr 2005:3.

Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare
inom det statliga avtalsområdet (RALs 2007–2010)
mellan Arbetsgivarverket och Facket för Service
och Kommunikation (SEKO)

(Bilaga 1)

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 2007 t.o.m. den 30 september 2010.

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) 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 2007–2010.

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 arbetstagares lön ska bestämmas utifrån sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är för-
enade med arbetsuppgifterna, samt arbetstagarens skicklighet och
resultat i förhållande till verksamhetsmålen. Lönerna ska vara in-
dividuellt bestämda, om inte arbetsgivaren och den lokala arbets-
tagarorganisationen 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.

Lokal lönebildning

6 §

6.1 Gemensamt arbete

Arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen ska så snart
som det centrala löneavtalet är träffat gemensamt planera hur
arbetet med den lokala lönebildningen ska bedrivas under avtals-
perioden. Arbetet ska ha en övergripande och långsiktig inriktning
och syfta till att skapa en förtroendefull dialog mellan parterna,
präglad av öppenhet och respekt. I arbetet kan parterna söka stöd
hos Samarbetsrådet.

En väl fungerande lokal lönebildning bör på ett naturligt sätt knyta
an till arbetsgivarens planering och uppföljning av verksamhet och
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, ekono-
miska 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.

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 med-
arbetare, som är särskilt inriktad på sådana frågor som kan ha
betydelse för individens framtida resultat, utveckling och lön.

Det gemensamma arbetet under avtalsperioden ska ta tillvara de erfarenheter som görs i samband med förberedelserna inför och genomförandet av lönerevisionerna.

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.

6.2 Tidsplan för revision

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 komma överens om hur och enligt vilken tidsplan det arbete inför lönerevision ska bedrivas som förutsätts enligt 7 och 8 §§, och i samband härmed hur resultatet av det gemensamma arbete som bedrivits enligt 6.1 kan utnyttjas.

Förberedelser inför revision

7 §

7.1 Lönebild

Arbetsgivaren ska inledningsvis presentera en bild av myndighetens löneläge och lönespridning för den lokala arbetstagarorganisationen. Lönebilderna ska framför allt bygga på den centrala partsgemensamma statistiken, men också på annan information som lokala parter finner relevant. Genom diskussion och analys ska parterna sträva efter att bilda sig en gemensam uppfattning om myndighetens lönebild.

7.2 Förändring av lönebilderna

Som en förberedelse inför lönerevision ska därefter var och en av parterna utifrån löneprinciperna i 5 § och deras tillämpning enligt 6.1 redovisa sin syn på behovet av förändringar av löner och andra anställningsvillkor utifrån verksamhetens krav och myndighetens ekonomiska förutsättningar. 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 att uppmärksamma i samband med lönesättning. De sakliga grunderna för lönesättningen ska tillämpas likartat för sådana medarbetare vid myndigheten 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.

Lönerevision

8 §

8.1 Inledning

Nya löner ska sättas i överensstämmelse med detta avtals löneprinciper enligt 5 §, deras lokala tillämpning som ett resultat av arbetet en-

ligt 6 § och efter det att lokala parter gjort redovisningar och fört diskussioner enligt 7 §. Parterna kan härvid även komma överens om en förändring av övriga anställningsvillkor.

8.2 Lokalt kollektivavtal

Arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen ska sluta kollektivavtal enligt denna paragraf om nya löner för arbetstagarna att gälla från de revisionstidpunkter som fastställts. Parterna ska gemensamt planera hur denna förhandlingsordning ska tillämpas.

De centrala parterna förutsätter att lokala parter uppnår en förhandlingslösning vid lönerevisionen. Först sedan parterna har uttömt alla möjligheter att på egen hand sluta avtal, får ordningen enligt 8.4 användas.

8.3 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.

Vid myndigheter 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.

8.4 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 8.5. Dess opartiske 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. I de fall en

förhandlingslösning om nya löner inte kan åstadkommas gäller att ett revisionsbelopp ska beräknas på sätt som anges i bilaga B.

Lönenämnden fördelar det beräknade revisionsbeloppet 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.

8.5 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 arbetstagar sidan. Ordföranden har utslagsröst.

Avstämning

9 §

Om arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen inte enas om annat gäller följande som avstämning.

Den lön som gällde vid ingången av avtalsperioden ska vid periodens slut ha ökat med minst 1 050 kronor för en heltidsarbetande medlem.

Det ankommer på den lokala arbetstagarorganisationen att senast den 31 oktober 2010 till arbetsgivaren anmäla vilka medlemmar som kan komma att omfattas av denna löneökningsgaranti.

Sedan parterna konstaterat vilka medlemmar i organisationen som ska omfattas av garantin, ska arbetsgivaren i förekommande fall per den sista revisionsstidpunkten höja lönen för varje sådan arbetstagarare så att den nya lönen med 1 050 kronor överstiger den lön som gällde vid ingången av perioden.

Parterna ska överväga hur löneökningsgarantin ska tillämpas för en arbetstagarare som inte varit anställd under hela avtalsperioden. Parterna ska också överväga om det finns särskilda skäl att inte tillämpa löneökningsgarantin i vissa fall, t.ex. för en arbetstagarare som har ett väl hävdad löneläge i jämförelse med andra arbetstagarare med liknande arbetsuppgifter och kompetens vid myndigheten.

Överenskommelse om lön vid andra tillfällen än lönerrevision

10 §

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 vid myndigheten.

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

11 §

11.1

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.

11.2

I fråga om lägstlöner för 18- och 24-åringar ska de lokala parterna i förekommande fall när det gäller förhandling om lägstlönerna beakta de löneökningstal som anges i bilaga B.

11.3

En arbetsplats med villkor och arbetsformer som passar både kvinnor och män, där allas kapacitet tas tillvara och där båda könen finns representerade på alla befattningsnivåer är en av grunderna för en attraktiv och effektiv arbetsplats. Kvinnor och män ska ha lika möjligheter till karriär och kompetensutveckling och anställningsvillkoren ska vara köns- och genusneutrala.

Lokala parterns arbete är av stor betydelse för att nå en jämnare könsfördelning i samtliga befattningskategorier och för att säkerställa att det inte föreligger osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Centrala parter är därför överens om att i enlighet med bilaga C ytterligare utveckla sitt stöd till lokala parter i detta arbete.

11.4

Den gemensamma syn på arbetsmiljö och hälsa som parterna redovisat i bilaga 8 till RALS 2004–2007 ska utgöra grund för fortsatt arbete med dessa frågor på lokal och central nivå. Parterna är i detta sammanhang vidare överens om att inom ramen för det gemensamma utvecklingsprogram – Satsa friskt – som bedrivs i Utvecklingsrådets regi verka för ett utökat samarbete mellan arbetsgivare för att underlätta rehabilitering av långtidssjukskrivna. En utgångspunkt för detta samarbete är att se vidare än till den egna arbetsplatsen eller myndigheten vid arbetsträning eller återgång i arbete.

11.5

Parterna har vidare enats om

- centrala parterns stöd till lokal lönebildning enligt bilaga D
- partsarbete angående universitets- och högskoleområdet enligt bilaga E
- stöd till samverkan på lokal nivå enligt bilaga F
- den framtida inriktningen av Utvecklingsrådets verksamhet m.m. enligt bilaga G
- stöd till lokala parter i arbetstidsrelaterade frågor enligt bilaga H
- partsgemensamt arbete om centrala kollektivavtals tillämpning m.m. hos Arbetsgivarverkets icke-obligatoriska medlemmar enligt bilaga I.

Stockholm den 23 november 2007

Arbetsgivarverket

Facket för Service och
Kommunikation (SEKO)

Nils Henrik Schager

Sven-Olof Hellman

Avtal som sluts genom RALS 2007–2010

Parterna sluter följande avtal

Allmänt löne- och förmånsavtal (ALFA)

Affärsverksavtal (AVA)

Härvid gäller

- att ALFA ska ha samma lydelse som föregående avtal med samma rubrik, med de ändringar som framgår av särskilt förhandlingsprotokoll
- att AVA ska ha samma lydelse som föregående avtal med samma rubrik med de ändringar som framgår av särskilt förhandlingsprotokoll.

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.

Beräkning av revisionsbelopp vid oenighet

Vid första lönerevisionen

I det fall ingen lönerevision ägt rum tidigare under avtalsperioden och ytterligare lönerevision ska äga rum vid senare tidpunkt under avtalsperioden gäller att ett revisionsbelopp ska beräknas som 2,3 procent av underlaget, dock lägst 610 kronor per heltidsarbetande medlem. De nya lönerna ska gälla från och med 1 januari 2008.

Vid andra lönerevisionen

I det fall en och endast en lönerevision ägt rum vid tidigare tidpunkt under avtalsperioden och ytterligare lönerevision ska äga rum vid senare tidpunkt under avtalsperioden gäller att ett revisionsbelopp ska beräknas som 2,8 procent av underlaget, dock lägst 750 kronor per heltidsarbetande medlem. De nya lönerna ska gälla från och med 1 oktober 2008.

Vid annan mellanliggande lönerevision

I det fall minst två lönerevisioner ägt rum vid tidigare tidpunkter under avtalsperioden och ytterligare lönerevision ska äga rum vid senare tidpunkt under avtalsperioden gäller att inget revisionsbelopp ska beräknas och fördelas.

Vid sista lönerevisionen

I det fall ingen ytterligare lönerevision ska äga rum under avtalsperioden gäller som huvudalternativ att ett revisionsbelopp ska beräknas som 3,3 procent av underlaget, dock lägst 880 kronor per heltidsarbetande medlem.

Revisionsbeloppet kan alternativt beräknas som skillnaden mellan 10,2 procent och x procent av underlaget, där x är det summerade talet av löneökningsbeloppen vid alla tidigare lönerevisionstillfällen under avtalsperioden, uttryckta i procent av det vid respektive revisionstillfälle aktuella underlaget. Detta revisionsbelopp ska användas, om det överstiger revisionsbeloppet beräknat enligt huvudalternativet. De nya lönerna ska gälla från och med den 1 januari 2010.

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.

Jämställda arbetsplatser

Lika möjligheter för kvinnor och män

I samband med tecknandet av RALS 2002–2004 startade ett partsgemensamt arbete med målsättningen att åstadkomma en jämnare könsfördelning i samtliga befattningskategorier inom staten, med fokus på högre befattningsnivåer. Projektet har bedrivits inom ramen för Utvecklingsrådet och har syftat till att ge stöd till lokala parter i arbetet med att skapa lika möjligheter till karriär- och kompetensutveckling för kvinnor och män på den egna myndigheten.

Det partsgemensamma arbetet med målet att nå en jämnare könsfördelning i samtliga befattningskategorier inom staten ska fortsätta och intensifieras. Därmed säkerställs att en betydande del av de sakliga löneskillnaderna mellan kvinnor och män i staten på sikt elimineras.

Andelen kvinnor ökar sakta men säkert på högre befattningsnivåer och har så gjort det senaste decenniet, vilket bör ses som ett tydligt framsteg. Men utvecklingen behöver skyndas på. Centrala och lokala parter kan bidra till att accelerera processen.

Centrala parter ska initiera och stimulera lokalt partsgemensamt arbete med att skapa lika möjligheter för kvinnor och män. I arbetet ska erfarenheter och framgångsfaktorer vid jämställdhetsarbete hos statliga myndigheter och inom andra arbetsmarknadssektorer tas tillvara.

Parternas erfarenheter pekar på att betydelsefulla delar att beakta är bl. a. arbetsorganisation, konsekvenser av organisationsförändringar, rekrytering samt möjligheterna att kombinera arbete och föräldraskap. Lokal samverkan är ett ändamålsenligt arbets sätt för att hantera jämställdhetsfrågor.

Metoder för att utesluta osakliga löneskillnader

Det är de lokala parterna som har att genomföra lönesättningsprocessen på lokal nivå. De lokala parterna har således ett gemensamt

ansvar för att det inte i något avseende uppstår osaklighet i lönesättningen. Det innebär att de lokala parterna i samband med lönesättningsprocessen bl.a. har att säkerställa att det inte uppkommer skillnader i löner som beror på kön. Det sker genom att lokala parter undersöker om det finns osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män och i förekommande fall planerar hur dessa ska åtgärdas.

Det är viktigt att lokala parter har tillgång till nödvändigt stöd i detta arbete.

Centrala parter ska utarbeta stöd till lokala parter i deras arbete med att säkerställa att det inte föreligger osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Stödet ska vara utformat på ett sådant sätt att det är förenligt med och stödjer de principer enligt vilka lönebildningen på det statliga området ska tillämpas.

Utvecklingsrådet är en lämplig plattform för att förse myndigheterna med bra verktyg och stöd i arbetet. Det partsgemensamma arbetet enligt denna bilaga ska därför bedrivas inom ramen för Utvecklingsrådets verksamhet.

Centrala parterers stöd till lokal lönebildning

Såväl Samarbetsavtalet som de centrala ramavtalen om löner framhåller att lönebildningen är ett medel för att nå en väl fungerande och effektiv verksamhet. Genom utformningen av ramavtalen om löner ges möjligheter till en lokal lönebildning som utgår från verksamhetens förutsättningar och behov samt de anställdas bidrag till verksamheten. Detta innebär en lönesättning som stimulerar till engagemang och utveckling i arbetet. Lokala parterers förmåga att i den lokala lönebildningen omsätta ramavtalens bärande principer i praktiken kräver en väl fungerande balans mellan parterna.

För att underlätta förverkligandet av en väl fungerande lokal lönebildning kommer centrala parter att under avtalsperioden på olika sätt stödja lokala parter i det partsgemensamma arbetet med lönebildning och lönesättning. Stödet till lokala parterers arbete med lönebildningen har kanaliserats genom Samarbetsrådet, som har detta som särskilt utpekad uppgift enligt Samarbetsavtalet och ramavtalen om löner. Detta stöd kommer att utökas och förstärkas under avtalsperioden genom att Utvecklingsrådets organisation och resurser i högre utsträckning ställs till förfogande för stödet till den lokala lönebildningen. Stödet kan komma att omfatta bland annat informationsmaterial, utbildningsinsatser och rådgivning.

En utökad tillämpning av dialogen mellan chef och medarbetare i samband med lönesättning, i förekommande fall i form av lönesättande samtal, skapar behov av ökad kompetens hos såväl chef som medarbetare. Lokala parter förutsätts finna former att tillgodose detta behov och centrala parter ska erbjuda sitt stöd i detta arbete.

Den partsgemensamma statistiken används lokalt i enlighet med ramavtalens avsikt i samband med analyser av och diskussioner kring myndighetens lönebild. Ramavtalen nämner även möjligheten av att utnyttja annan information som lokala parter finner relevant. Vad denna information kan bestå i och i vilka former den bör behandlas är en fråga för lokala parter att överväga utifrån utgångspunkten att

underlätta det lokala lönebildningsarbetet. Ökade kunskaper hos lokala parter om hur statistiken kan användas som informationskälla ökar förutsättningarna för en väl fungerande lönebildning. Centrala parters stöd till lokala parter avses omfatta även detta område.

Partsarbete för universitets- och högskoleområdet

Universitet och högskolor står i dagsläget inför förändringar när det gäller resurstilldelning och anställnings-, meriterings- och karriär-system m.m., något som påverkar förutsättningarna för verksamhetens utveckling och för de anställda. En utredare har fått regeringens uppdrag att se över dagens befattningsstruktur vid universitet och högskolor (Kommittédirektiv 2006:48). Utredaren, som presenterar sitt betänkande i december 2007, ska enligt sina direktiv "föreslå förbättringar för att uppnå en fungerande och sammanhållen meriterings- och karriärväg för kvinnor och män vid lärosätena och i relation till det omgivande samhället". Utredaren ska vidare bland annat "i sina förslag beakta ambitionen att öka jämställdheten mellan kvinnor och män". Utredarens förslag väntas leda till förändringar av det nuvarande befattnings- och befordringssystemet, vilka syftar till trygga och tydliga villkor för medarbetarna vid lärosätena.

Sedan 2001 har en särskild partssammansatt grupp (UH-gruppen) arbetat med att följa upp och vidareutveckla de diskussioner som förts i de centrala förhandlingarna rörande universitets- och högskoleområdet. Även inom ramen för 2007 års RALS-förhandlingar har de centrala parterna diskuterat specifika universitets- och högskolefrågor, kopplade till behovet av att förändra bilaga 5 till ALFA, som bland annat innehåller specialbestämmelser om arbetstid för vissa arbetstagare vid universitet och högskolor.

Parterna är ense om att det är de lokala parterna vid respektive lärosäte som genom förhandlingar ska kunna skapa villkor som gagnar verksamhetsutvecklingen och arbetstagarnas situation. Det är angeläget att universitet och högskolor i ökad utsträckning kan rekrytera och behålla kvalificerade forskare och lärare. Kvinnor och män ska ha samma reella möjligheter att göra sig gällande i den akademiska världen. Målet ska vara att under avtalsperioden säkerställa konkurrenskraftiga löner och andra anställningsvillkor för de anställda vid universitet och högskolor.

Parterna inrättar en särskild beredningsgrupp för universitets- och högskoleområdet. Arbetet i beredningsgruppen ska underlätta för lokala parter att på ett förtroendefullt sätt medverka till att verksamheten vidareutvecklas enligt inriktningen i föregående stycke. Beredningsgruppen ska följa utvecklingen bl.a. inom områdena arbetsmiljö, jämställdhet och mångfald och analysera konsekvenserna av genomförandet av de förslag som den ovannämnda utredaren lägger fram. Gruppen ska vidare studera arbetstidsavtalens utformning och tillämpning samt hur löner och andra anställningsvillkor utvecklas.

Om beredningsgruppen finner att rådande centrala avtalsreglering utgör ett hinder för en önskvärd utveckling på lokal nivå inom några eller något av de områden gruppen har att behandla ska de centrala parterna göras uppmärksamma på detta.

Gruppen består av tre arbetstagarrepresentanter och tre arbetsgivarrepresentanter. Uppgiften att vara sammankallande i gruppen bör växla mellan arbetsgivar- och arbetstagersidan vid hel- och halvårsskiftet.

Stöd till samverkan på lokal nivå

Myndigheternas verksamhet präglas av krav på ökad effektivitet, bättre kvalitet och högre grad av måluppfyllelse. Detta förutsätter en ständig utveckling inom alla funktioner och på alla nivåer i verksamheten. Arbetsformer och arbetssätt ska vara flexibla och därmed snabbt kunna anpassas efter verksamhetens krav.

Effektiviseringsprocessen kräver en aktiv medverkan från alla i organisationen – ledning, anställda och deras fackliga företrädare. Ett framgångsrikt utvecklingsarbete förutsätter delaktighet och samverkan i hela organisationen. De anställdas insatser är av stor betydelse för att målen för verksamheten ska kunna uppnås så effektivt som möjligt. Detta förutsätter dels att formerna för ledningen av verksamheten är sådana att de anställda stimuleras till engagemang, dels att de anställdas kunskaper och erfarenheter tas tillvara på bästa sätt.

1997 slöts avtalet Samverkan för utveckling. Med det avtalet ville de centrala parterna stödja effektiviseringsarbetet inom den statliga sektorn genom att stimulera till en utveckling av arbetsplatserna. I avtalet ger parterna uttryck för vad som kännetecknar sådana arbetsplatser. Utgångspunkten är att samverkan ska vara grunden för det lokala utvecklingsarbetet.

I RALS 2002–2004, bilaga 10, konstaterar parterna att avtalet ännu inte fått det genomslag det syftade till. Parterna har gjort en kartläggning av avtalets tillämpning genom en enkät och även uppdragit åt en extern forskare att göra en kvalitativ studie och analys av avtalet, vilken presenterades under 2006.

Det samlade underlaget ger vid handen att ett fortsatt arbete med att utveckla tillämpningen av avtalet är värdefullt.

Parterna är överens om att under avtalsperioden göra en partsgemensam satsning i syfte att utveckla hanteringen av samverkan på lokal nivå. Avtalets intentioner ska bättre omsättas i praktisk tillämpning.

De möjligheter som samverkanssystemet ger i arbetet med verksamhetsutveckling, arbetsmiljö, kompetensutveckling, jämställdhet och mångfald bör särskilt uppmärksammas. Arbetet påbörjas så snart som RALS 2007–2010 är tecknat.

Arbetet bör kunna bedrivas som ett utvecklingsområde inom Utvecklingsrådet.

Den framtida inriktningen av Utvecklingsrådets verksamhet m.m.

Parterna inrättade 1993 Utvecklingsrådet för den statliga sektorn. Rådet är en ideell förening. Verksamheten syftar till att främja utvecklingen av den statliga sektorn genom att stödja utvecklingsarbete som lokala parter bedriver på myndigheterna. Insatser kan också göras för att stärka och utveckla det centrala partsarbetet. Parterna har i kollektivavtal varit överens om att de grundläggande principerna som ska gälla för Utvecklingsrådet är dels att verksamheten ska ”vila på tre ben”, d.v.s. att Utvecklingsrådet ger stöd till de lokala och centrala parternas utvecklingsarbete i form av

- ekonomiskt stöd till lokalt utvecklingsarbete
- utvecklingsarbete på olika utvecklingsområden till stöd för de lokala parterna samt
- gemensam kompetensutveckling för de centrala parterna,

dels att parterna ska ha en aktiv roll och att utvecklingsarbetet ska bedrivas med hänsyn till målgruppens intresse.

Samarbetsrådet

År 2000 slöt parterna Samarbetsavtalet för det statliga avtalsområdet. I avtalet uttrycker parterna bl.a. sin avsikt att gemensamt arbeta för att stärka de statliga verksamheterna och att de centrala parterna har ett ansvar för att det som parterna har varit överens om får genomslag på myndighetsnivå. Genom avtalet inrättades Samarbetsrådet för det statliga avtalsområdet som ett centralt partsgemensamt organ för stöd till de lokala parterna vid tillämpningen av de centrala avtalen. Hittills har Samarbetsrådets arbete huvudsakligen inriktats mot lönebildningsfrågorna.

Samspelet och rollfördelningen mellan Utvecklingsrådet och Samarbetsrådet

Mot bakgrund av de diskussioner som tidigare förts mellan parterna om behovet av att utveckla stödet till lokala parter i partsgemen-

samma frågor har parterna inlett förhandlingar om den framtida inriktningen av Utvecklingsrådets verksamhet.

Parterna är överens om att det finns ett behov av att utveckla stödet till de lokala parterna när det gäller den lokala lönebildningen och har därför inom ramen för RALS 2007–2010 enats om ett utökat och förstärkt stöd under avtalsperioden genom att Utvecklingsrådets organisation och resurser i högre utsträckning ställs till förfogande (se bilaga D).

Det är angeläget att även annat stöd som ges till de lokala parterna genom Utvecklingsrådet ligger i linje med de frågor som parterna prioriterar inom ramen för partssystemet. Utvecklingsrådets verksamhet ska på ett enkelt och snabbt sätt kunna inriktas efter dessa prioriteringar. Detta kan ske genom en tydligare koppling mellan Samarbetsrådet och Utvecklingsrådet.

Utgångspunkter för Utvecklingsrådets framtida inriktning m.m.

Mot bakgrund av den förändrade inriktningen av Utvecklingsrådets verksamhet är parterna överens om att rådet ska byta namn till *Rådet för partsgemensamt stöd*.

Parterna är överens om följande utgångspunkter för Rådets framtida inriktning

- verksamheten ska bedrivas inom sakområden som bestäms av de centrala parterna i kollektivavtal. Områdena benämns *arbetsområden*
- inriktningen är att ge stöd till de lokala parterna inom arbetsområdena
- Rådet ska också kunna ställa medel till förfogande för verksamhet av tillfällig och kortvarig natur som de centrala parterna kommer överens om i kollektivavtal. Resurserna för detta avropas av parterna
- om parterna i kollektivavtal har fastställt att ansvaret för ett arbetsområde ska utövas på ett visst sätt ska Rådets bedrivande av verksamheten inom arbetsområdet anpassas till detta
- varje arbetsområde ska ha en partssammansatt styrgrupp samt i

normalfallet en operativt ansvarig person som är anställd antingen vid Rådet eller hos någon av parterna

- Rådet ska även fortsättningsvis ställa medel till förfogande för arbetstagarkonsulter.

Parterna är vidare överens om

- att Rådets fyra medlemmar (parterna) utser ett representantskap på totalt trettio personer. Arbetsgiversidan utser femton ledamöter och varje arbetstagarorganisation vardera fem ledamöter
- att representantskapet möts två–fyra gånger per år. Ett ordinarie möte genomförs senast den 30 april. Vid det ordinarie mötet utses styrelse och revisorer på förslag av parterna, beslutas om den övergripande verksamhetsinriktningen och om ansvarsfrihet för styrelsen samt behandlas verksamhetsberättelsen. Beslut avgörs på så sätt att förslag anses bifallet endast om det biträds av en majoritet av de närvarande ledamöterna från var och en av de fyra medlemmarna
- att förutom att utöva sina formella befogenheter får representantskapet vid sina möten en redovisning av verksamheten och tillfälle att lägga synpunkter på denna
- att Rådets styrelse ska oförändrat bestå av sex ledamöter med en personlig ersättare för varje ledamot. Ordföranden och ytterligare två ledamöter representerar arbetsgiversidan. De tre övriga ledamöterna representerar respektive arbetstagarorganisation. Vice ordförande representerar arbetstagersidan
- att inte ändra den nuvarande beslutsordningen som gäller för styrelsen och styrgrupper.

Ändringarna enligt ovan ska genomföras fr.o.m. den 1 januari 2008 eller vid den senare tidpunkt då det är praktiskt genomförbart.

Samarbetsrådets sammansättning

Parterna är överens om att, parallellt med de ändringar som enligt ovan görs beträffande Utvecklingsrådet, också ändra Samarbetsrådets sammansättning så att den sammanfaller med den i representantskapet i Rådet. Därutöver ska arbetsgiversidan utse ytterligare

tre ledamöter och varje arbetstagarorganisation ytterligare varsin ledamot. Samarbetsrådet sammanträder i anslutning till representantskapets möten. Ändringarna genomförs fr.o.m. den 1 januari 2008.

Uppföljning

Parterna är överens om att följa upp den nya ordningen och organisationen för Utvecklingsrådet och Samarbetsrådet. Erfarenheterna ska ligga till grund för parternas fortsatta prövning av utformningen av en eventuell enhetlig beslutsorganisation.

Stöd till lokala parter i arbetstidsrelaterade frågor

De centrala parterna är överens om att det finns behov av ett partsgemensamt stöd till lokala parter i olika arbetstidsfrågor. Nedan exemplifieras några områden.

Lag och avtal

Arbetstidslagstiftningen har det senaste decenniet förändrats. Detta medför i vissa fall behov av konsekvensanpassning av såväl central som lokal avtalsreglering bl.a. mot bakgrund av EG-rätten.

Det finns behov av ett partsgemensamt stöd till lokala parter i bl.a. frågeställningar kring förhållandet och kombinationen mellan lagstiftning och kollektivavtal. Stödet ska bistå lokala parter i aktuella frågeställningar.

Den centrala avtalsregleringen innehåller bl.a. övergångsregler i förhållande till tidigare central reglering som numera utgör grund för lokala konstruktioner om arbetstidsvillkor. Då en avsevärd tid förflutit sedan dessa övergångsregler tillkom finns det behov av att förtydliga och öka kunskapen om innebörden av dessa regler.

Gemensamma grunder och ny förhandlingsordning

Parterna har inom ALFA:s avtalsområde kommit överens om gemensamma grunder för arbetstid samt en ny förhandlingsordning om lokala villkor för arbetstagare med oregelbunden arbetstidsförläggning och för lärare vid universitet och högskolor. För att parternas intentioner ska tydliggöras för den lokala nivån ska stöd ges om partsavsikten med de gemensamma grunderna för arbetstid och förhandlingsordningen.

Partsgemensamt arbete om centrala kollektivavtals tillämpning m.m. hos Arbetsgivarverkets icke-obligatoriska medlemmar

Parterna anser att det är önskvärt att så långt som möjligt reglera anställningsvillkoren för anställda hos Arbetsgivarverkets medlemmar – såväl obligatoriska som icke-obligatoriska – på ett likartat sätt. Parterna är därför ense om att fortsätta arbetet att genom centrala kollektivavtal harmonisera anställningsvillkoren för anställda hos de icke-obligatoriska medlemmarna med villkoren för statligt anställda.

I avvaktan på att detta arbete har slutförts är parterna ense om att bilagorna 1 och 2 till RALB 2004–2007 ska fortsätta att gälla.

Parterna är ense om att arbetet bör vara slutfört under våren 2008.

Förhandlingsprotokoll m.m.

Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS 2007–2010) m.fl. avtal

1 §

Parterna tecknar Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS 2007–2010) mellan Arbetsgivarverket och SEKO med bilagor (bilaga 1).

2 §

Parterna är överens om att ett engångsbelopp på 3 600 kronor ska utbetalas till heltidstjänstgörande arbetstagare, om inte lokala parter överenskommer om annat. Vid deltidstjänstgöring gäller det lägre belopp som svarar mot tjänstgöringens omfattning. Beloppet ska utbetalas även till arbetstagare som är föräldraledig och uppbär föräldrapenning eller är sjukledig. Utbetalning av engångsbelopp ska ske snarast möjligt.

3 §

Lokal part kan vända sig till centrala parter, när man anser att lönebildningsarbetet inte fungerar som avsett enligt RALS. Det ska vara allvarliga svårigheter med att bedriva lönebildningsarbetet i enlighet med intentionerna i RALS som motiverar att man vänder sig till de centrala parterna.

De centrala parterna gör gemensamt en bedömning om de påtalade svårigheterna i lönebildningsarbetet motiverar särskilt stöd och särskild medverkan för att få det lokala lönebildningsarbetet att fungera. Om centrala parter finner så vara fallet, är de beredda att aktivt och gemensamt agera för att få det lokala lönebildningsarbetet att fungera utan att för den skull ta över ansvaret från de lokala parterna.

De problem och frågor som har lyfts till centrala parter med anledning av ovanstående följs upp systematiskt.

4 §

Parterna är överens om att under avtalsperioden bedriva ett parts-gemensamt arbete om kopplingen mellan ökad effektivitet som resultat av utveckling genom samverkan och de gemensamma löne-principerna i RALS.

5 §

Parterna är överens om ändringar i PA 03 enligt förhandlingsprotokoll 2007-II-07 (bilaga 2).

6 §

Parterna är överens om ändringar i Trygghetsavtalet, TA, enligt för-handlingsprotokoll 2007-II-07 (bilaga 3).

7 §

Parterna är överens om ändringar i Personskadeavtalet, PSA, enligt förhandlingsprotokoll 2007-II-07 (bilaga 4).

8 §

Parterna är överens om ändringar i Allmänt löne- och förmånsavtal, ALFA, enligt förhandlingsprotokoll 2007-II-07 (bilaga 5).

9 §

Parterna är överens om ändringar i Affärsverksavtalet, AVA, enligt förhandlingsprotokoll 2007-II-07 (bilaga 6).

10 §

Parterna är överens om att göra en översyn av bestämmelserna i 11 kap. 3 § ALFA angående hänvisning till lagen om anställningsskydd i dess äldre lydelse före den 1 januari 1997 och motsvarande översyn beträffande AVA.

11 §

Parterna är överens om att under avtalsperioden göra en översyn av ALFA:s och AVA:s struktur och innehåll.

12 §

Parterna är överens om att under avtalsperioden genomföra en gemen-sam kartläggning av den lokala regleringen av ersättning för restid.

13 §

Parterna är överens om att lokala parter ska träffa överenskommelse om kompensation för den ökning av arbetstiden som uppstår när nationaldagen infaller på en lördag eller söndag jämfört med när annandag pingst var helgdag.

Om lokala parter inte kan enas om en lösning skall arbetstagaren de år nationaldagen infaller en lördag eller söndag ges sammanhängande ledighet som motsvarar en arbetsdag. Arbetsgivaren och arbets- tagaren ska träffa överenskommelse om förläggning av ledigheten.

I det fall det inte tidigare är reglerat ska lokala parter reglera vilken ersättning som ska utgå vid arbete på nationaldagen.

14 §

Parterna är överens om följande beträffande arbete vid Kriminal- vården.

Lokala parter ska gemensamt kartlägga

- a) i vilken omfattning och i vilka situationer arbete i form av extra arbetspass kortare än 15 minuter förekommer,
- b) i vilken omfattning och i vilka situationer krav i form av beslutade säkerhetsåtgärder innebär oavlönad närvaro för enskild anställd samt den oavlönade tidens omfattning, samt
- c) i vilken omfattning ensamarbete förekommer.

Om kartläggningen gällande

- a) visar att sådant arbete förekommer i icke ringa omfattning ska lokala parter diskutera vilka åtgärder/förändringar som kan vidtas för att reducera omfattningen,
- b) visar att oavlönad närvaro icke är av ringa omfattning för enskild arbetstagare ska parterna diskutera vilka åtgärder som kan göras för att eliminera oavlönad närvaro,
- c) visar att det finns behov av åtgärder ska dessa genomföras.

Ovanstående arbete ska vara slutfört och redovisat för de centrala parterna under 2008. De centrala parterna ska vidare gemensamt

informerar om hur arbetet kommer att genomföras samt fortlöpande hållas informerade om arbetets fortskridande.

Vid protokollet

Inger Mattsson Kasserud

Justerat den 23 november 2007
Arbetsgivarverket

Justerat den 23 november 2007
Facket för service och
Kommunikation (SEKO)

Nils Henrik Schager

Sven-Olof Hellman

Ändringar i Pensionsavtal för arbetstagare hos staten m.fl. (PA 03)

Parterna har enats om följande ändringar i PA 03.

1 §

Lydelsen av 9 § PA 03 ändras från och med den 1 januari 2008 så att arbetstagaren från och med detta datum tillgodoräknas en avgift till individuell ålderspension på 2,5 %.

2 §

Lydelsen av 10 § PA 03 ändras från och med den 1 januari 2008 så att avgift till kompletterande ålderspension från och med detta datum tillgodoräknas arbetstagaren från och med den månad vederbörande fyller 23 år.

3 §

25 § PA 03 ska ha följande lydelse från och med den 1 januari 2008:

Sjukpensionen och den tillfälliga sjukpensionen utgörs av följande procent av pensionsunderlaget oavsett tjänstetidsfaktorn.

Pensionsunderlag uttryckt i prisbasbelopp	Pensionsnivå i procent
- 7,5	15,0
7,5 - 20,0	75,0
20,0 - 30,0	37,5

Om sjukersättning eller aktivitetsersättning har beviljats som en partiell förmån utges tillfällig sjukpension i proportion till den partiella förmånen.

Anmärkning

För arbetstagare som före den 1 januari 2008 beviljats sjuk- eller aktivitetsersättning enligt AFL ska vid beslut om sjukpension eller tillfällig sjukpension 25 § PA 03 tillämpas i sin lydelse den 31 december 2007.

4 §

Parterna är vidare överens om att kompletterande ålderspension enligt 10 § PA 03 ska kunna förenas med efterlevandeskydd i form av ett återbetalningsskydd för inbetalda premier enligt försäkringsgivarens villkor, om förmånstagaren så önskar.

Vid protokollet

Inger Mattsson Kasserud

Justerat den 23 november 2007
Arbetsgivarverket

Nils Henrik Schager

Justerat den 28 november 2007
SACO-S

Edel Karlsson Håål

Justerat den 29 november 2007
OFR:s förbundsområden inom
det statliga förhandlingsområdet
sammantagna

Johan Tengblad

Justerat den 23 november 2007
Facket för Service och
Kommunikation (SEKO)

Sven-Olof Hellman

Ändringar i Trygghetsavtalet (TA)

Parterna har enats om följande ändringar i TA fr.o.m. den 1 januari 2008.

1 §

3 § TA ska ha följande lydelse:

Avtalet gäller arbetstagare vilkas anställningsvillkor regleras eller brukar regleras genom kollektivavtal mellan Arbetsgivarverket eller den myndighet som verket bestämmer och någon av parterna på arbetstagarsidan i detta avtal eller en organisation som är ansluten till en sådan part.

Avtalet gäller längst till och med den kalendermånad då sju år har förflutit från det att anställningen upphörde.

Avtalet gäller

- för en arbetstagare som sägs upp på grund av arbetsbrist och vars anställning/-ar, som omfattas av detta avtal, har varat i en följd under sammanlagt minst ett år,
- för andra arbetstagare enligt vad som sägs i respektive paragraf under förutsättning att åtgärden minskar antalet uppsägningar i en arbetsbristsituation, eller leder till att arbetsbristen elimineras,
- för en arbetstagare som i samband med en omlokalisering väljer att inte följa med till den nya orten och som därför själv säger upp sig och vars anställning/-ar, som omfattas av detta avtal, har varat i en följd under sammanlagt minst ett år, samt
- för arbetstagare vars tidsbegränsade anställning inte förnyas på grund av arbetsbrist enligt vad som framgår av 5 §.¹

¹ Bestämmelserna i denna strecksats gäller även arbetstagare vars tidsbegränsade anställning regleras enligt högskoleförordningen (1993:100), förordningen (1993:221) för Sveriges lantbruksuniversitet, förordningen (2000:1472) om anställningar vid forskningsråd och motsvarande bestämmelser, och vars tidsbegränsade anställning inte förnyas enligt respektive förordning.

Vid beräkning av anställningstid enligt ovan får kortare anställningsavbrott förekomma.

Det som enligt avtalet gäller för en uppsagd arbetstagare gäller, om inte annat följer av 4 §, även för en arbetstagare som på grund av omlokalisering säger upp sig själv.

Avtalet gäller dock inte

- från och med den månad då arbetstagaren fyller 65 år,
- den som uppstår pensionsersättning eller särskild pensionsersättning enligt Trygghetsavtalet eller statlig ålders- eller sjukpension, samt
- enligt vad som följer av 6 §.

Övergångsbestämmelse

För arbetstagare som har sagts upp före den 1 januari 2008 gäller avtalet längst till och med den 31 december 2014 eller utgången av den senare kalendermånad under vilken sju år har förflutit från det att anställningen upphörde.

2 §

5 § TA ska ha följande lydelse:

För en arbetstagare med tidsbegränsad anställning vars anställning inte förnyas på grund av arbetsbrist gäller

- 8 § punkt 2 (åtgärder i skede 2),
- 8 § punkt 3 (åtgärder i skede 3),
- 11 § (inkomsttrygghetstillägg),
- 12 § (avgångsersättning),
- 20 § (efterskydd),
- 21 § (rätt till företagshälsovård), samt
- 21 a §.

Som förutsättning gäller att arbetstagaren har haft en eller flera tidsbegränsade anställningar, som omfattas av detta avtal, under sammanlagt minst tre år under de senaste fyra åren.

Arbetsgivaren ska underrätta Trygghetsstiftelsen om arbetstagare som har rätt till stöd från stiftelsen enligt denna paragraf. Detta ska ske i anslutning till att arbetstagaren underrättas om att anställningen kommer att upphöra.

Arbetsgivarverkets beslut

Med arbetsgivare avses den myndighet hos vilken arbetstagaren har varit anställd.

3 §

En ny rubrik införs före 12 § TA:

Avgångsersättning

4 §

Bestämmelserna i 13 § TA om förlängd avgångsersättning upphör att gälla.

5 §

14 § TA ska ha följande lydelse:

En uppsagd arbetstagare, som vid entledigandet har mindre än fyra år kvar till pensionsåldern enligt 7 § PA 03 och som väljer att inte stå till arbetsmarknadens förfogande, har rätt till pensionsersättning fr.o.m. dagen efter den då arbetstagaren upphör att stå till arbetsmarknadens förfogande.

En arbetstagare, som har erhållit pensionsersättning enligt första stycket och som därefter väljer att stå till arbetsmarknadens förfogande, behåller pensionsersättningen.

Även en arbetstagare som inte har blivit uppsagd har i vissa fall rätt till pensionsersättning. Som förutsättning gäller att

- arbetstagaren har mindre än fyra år kvar till pensionsåldern enligt 7 § PA 03,
- arbetstagaren avgår frivilligt och

– avgången enligt arbetsgivarens bedömning skapar möjlighet för en uppsägningshotad eller uppsagd arbetstagare att få en fortsatt eller ny anställning vid den egna eller annan myndighet.

Pensionsersättningen utbetalas fram till dess att arbetstagaren uppnår pensionsåldern enligt 7 § PA 03.

Protokollsanteckning

Parterna vill peka på vikten av att arbetsgivaren så snart som möjligt tar upp en diskussion om, och i vilken utsträckning, ett utnyttjande av frivillig avgång kan skapa möjligheter för uppsägningshotade eller uppsagda arbetstagare att få fortsatt eller ny anställning.

Arbetsgivarverkets beslut

Arbetsgivarens befogenhet enligt tredje stycket utövas av den myndighet där arbetstagaren är anställd. En överordnad myndighet får dock bestämma att befogenheten i stället ska utövas av den överordnade myndigheten.

Bestämmelserna i denna paragraf gäller inte för arbetstagare med lägre pensionsålder än 61 år.

Övergångsbestämmelse

Bestämmelserna i denna paragraf gäller dock för yrkesofficerare födda 1958 eller tidigare.

6 §

15 § TA ska ha följande lydelse:

Om det föreligger särskilda skäl kan särskild pensionsersättning beviljas arbetstagare, som vid en tidigare tidpunkt har lämnat sin statliga anställning på grund av uppsägning. En förutsättning för att arbetstagaren ska kunna beviljas särskild pensionsersättning är att vederbörande har fyllt 61 år, lämnade sin statliga anställning vid tidigast 55 års ålder och inte längre är berättigad till ersättning från arbetslöshetskassa.

Särskild pensionsersättning utbetalas till 65 års ålder.

TA-nämnden prövar om det föreligger särskilda skäl enligt första stycket. TA-nämnden kan även utan hinder av åldersbestämmelserna i första stycket pröva om det föreligger synnerliga skäl för att bevilja en uppsagd arbetstagare särskild pensionsersättning.

Arbetsgivaren beslutar om beräkning och utbetalning av särskild pensionsersättning.

Arbetsgivarverkets beslut

Arbetsgivarens befogenheter utövas av Statens pensionsverk (SPV).

Övergångsbestämmelse

Bestämmelserna om särskild pensionsersättning gäller för ersättning som ska börja betalas ut den 1 januari 2008 eller senare. För en arbetstagare som är uppsagd före den 1 januari 2008 kan TA-nämnden pröva om det föreligger särskilda skäl enligt 15 § första stycket, även om anställningen upphörde före 55 års ålder.

7 §

20 § TA ska ha följande lydelse:

Detta avtal gäller även för en uppsagd arbetstagare som har fått en ny anställning, i vilken arbetstagaren inte omfattas av ett trygghets-system, om han eller hon blir arbetslös på grund av arbetsbrist i den nya anställningen. Avtalet gäller dock under högst sju år från det att den statliga anställningen upphörde.

Uppllysning

Av 6 § framgår att även en arbetstagare, som inte har sagts upp, under vissa förutsättningar kan få efterskydd enligt denna paragraf.

Trygghetsstiftelsen kan besluta att bestämmelserna om efterskydd ska tillämpas även på den som med stöd av stiftelsen har bedrivit verksamhet i eget företag men som har måst upphöra med verksamheten inom sju år från det att den statliga anställningen upphörde.

8 §

En ny paragraf, 21 a §, införs i TA:

Förmånligare villkor

21 a §

TA-nämnden kan, när särskilda skäl föreligger, bevilja förmånligare villkor än vad som framgår av avtalet.

9 §

En ny rubrik och paragraf, 21 b §, införs i TA:

TA-nämnden

21 b §

En av parterna inrättad nämnd – TA-nämnden – har till uppgift att

- enligt 15 § bevilja särskild pensionsersättning,
- enligt 21 a § bevilja förmånligare villkor än vad som framgår av avtalet, samt
- på begäran av Trygghetsstiftelsen eller någon part i detta avtal tolka villkoren i Trygghetsavtalet.

TA-nämnden ska ha sex ledamöter, varav tre utses av Arbetsgivarverket och en av varje arbetstagarpart. En av arbetsgivarledamöterna ska vara ordförande och en av arbetstagarledamöterna ska vara vice ordförande.

TA-nämnden är beslutsför när tre eller två ledamöter från såväl arbetsgivar- som arbetstagersidan är närvarande, bland dem ordföranden eller vice ordföranden. För beslut i ärenden enligt ovan krävs enighet i nämnden.

TA-nämnden kan genom särskilda beslut lämna över till Trygghetsstiftelsen att på nämndens vägnar avgöra ärenden om särskild pensionsersättning som är av det slaget att de inte behöver prövas i nämnden.

Protokollsanteckning

Trygghetsstiftelsen förutsätts, i likhet med tidigare, samråda med parterna före ställningstaganden i principiella frågor inom ramen för det tolkningsutrymme som stiftelsen förfogar över.

I sitt arbete med tolkningsfrågor ska TA-nämnden ta tillvara erfarenheterna från det tidigare samrådsförfarandet med parterna.

Vid protokollet

Inger Mattsson Kasserud

Justerat den 23 november 2007
Arbetsgivarverket

Justerat den 29 november 2007
OFR:s förbundsområden
inom det statliga förhandlings-
området sammantagna

Nils Henrik Schager

Johan Tengblad

Justerat den 28 november 2007
SACO-S

Justerat den 23 november 2007
Facket för Service och
Kommunikation (SEKO)

Edel Karlsson Håål

Sven-Olof Hellman

Ändringar i Personskadeavtalet (PSA)

Parterna har enats om följande

1 §

24 § andra stycket PSA ska ha följande lydelse fr.o.m. den 1 januari 2008:

Skadeersättning enligt 5 § inklusive dröjsmålsränta ersätts endast till den del beloppet överstiger 100 kronor.

Vid protokollet

Inger Mattsson Kasserud

Justerat den 23 november 2007
Arbetsgivarverket

Nils Henrik Schager

Justerat den 28 november 2007
SACO-S

Edel Karlsson Håål

Justerat den 29 november 2007
OFR:s förbundsområden
inom det statliga förhandlings-
området sammantagna

Johan Tengblad

Justerat den 23 november 2007
Facket för Service och
Kommunikation (SEKO)

Sven-Olof Hellman

Ändringar i Allmänt löne- och förmånsavtal (ALFA)

1 §

Genom RALS 2007–2010 sluter parterna ALFA i dess lydelse 2007-09-30 med de ändringar som framgår av detta förhandlingsprotokoll.

Parterna är överens om följande ändringar i ALFA med giltighet fr.o.m. den 1 oktober 2007, om inte annat särskilt anges:

2 §

En ny 4 a § införs i 1 kap. med följande lydelse:

När en ny myndighet under regeringen inrättas ska central arbetstagarorganisation ges tillfälle till förhandling om anställningsvillkoren. Arbetsgivaren och den centrala arbetstagarorganisationen kan komma överens om att förhandlingen ska föras lokalt. Om parterna inte enas vid förhandlingen, beslutar arbetsgivaren i frågan.

3 §

En ny 8 a § och rubrik införs i 1 kap. med följande lydelse:

Enskild överenskommelse om villkor i "arvodesanställning" i vissa speciella fall

Arbetsgivaren och en arbetstagarare får i vissa speciella fall träffa överenskommelse om allmänna villkor som avviker från bestämmelserna i 3–11 kap. Innan en sådan överenskommelse träffas ska arbetsgivaren informera den arbetstagarorganisation, där arbetstagaren är medlem, om organisationen tillhör någon av parterna i avtalet.

Med vissa speciella fall avses fall då en arbetstagarare för en begränsad tid anställs för arbetsuppgifter som väsentligt skiljer sig från de arbetsuppgifter, som tillsvidareanställd personal utför hos arbetsgivaren, och som kräver en kompetens som inte redan finns hos arbetsgivaren. Det förutsätts att syftet med överenskommelsen är att åstadkomma en annan avvägning mellan lön och andra anställningsvillkor än som följer av avtalet.

4 §

I 4 kap. görs följande ändringar:

En ny 3 § införs under rubriken Inledande bestämmelser med följande lydelse:

Gemensamma grunder för arbetstid

Arbetstidens förläggning

Verksamhetens krav på bemanning ska utgöra grund för arbetstidens förläggning. Arbetstiden ska förläggas och regleras på ett sätt som medverkar till att målen för verksamheten uppnås och att verksamheten bedrivs effektivt och rationellt.

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

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 värdet 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 av kompensation i olika former genom väl avvägda arbetstidsvillkor.

En ny 4 § införs under rubriken Inledande bestämmelser med följande lydelse:

Lokal förhandling om arbetstidsvillkor

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 3 § detta kapitel som utgångspunkt. I arbetet ska parterna sträva efter att enas.

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

Som konsekvens av att en ny 3 § och en ny 4 § införs i 4 kap. ändras tidigare 3–29 §§ till 5–31 §§ i 4 kap.

5 § ska ha följande lydelse:

I nedan angivna frågor ska arbetstidslagens (1982:673, ATL) regler tillämpas, om inte annat överenskomms i lokalt avtal.

- Undantag för viss offentlig verksamhet (2 § 3 st ATL)
- Nödfallsövertid (9 § ATL)
- Nödfallsmertid (10 § 2 st, andra meningen ATL)
- Den sammanlagda arbetstiden (10 a § ATL)
- Arbetsgivarens skyldighet att föra anteckningar om jour, övertid och mertid (11 § ATL)
- Dygnsvila (13 § ATL)
- Arbetstiden för nattarbetande (13 a § ATL)
- Veckovila (14 § ATL)

- Rast (15 § ATL)
- Måltidsuppehåll (16 § ATL)
- Paus (17 § ATL)

Med beaktande av 3 § 4 st ATL kan annat överenskommas i lokalt avtal.

De lagtexter som avses återges i bilaga 9 till ALFA.

Bilaga 9 har den lydelse som anges i underbilaga 5:1 till detta förhandlingsprotokoll.

Anmärkning

Om dessa bestämmelser i ATL ändras, ska de centrala parterna ta upp förhandling i frågan.

6 § ska ha följande lydelse:

För heltidsarbetande arbetstagare är den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden för kalendervecka som utöver söndag är helgfri¹ 39 timmar och 45 minuter per år. Då helgdag infaller på dag som arbetstagaren normalt skulle ha arbetat förkortas den ordinarie veckoarbetstiden den aktuella veckan med det antal timmar arbetstagaren annars skulle ha arbetat.

13 § ska ha följande lydelse:

Den ordinarie veckoarbetstiden är vanligtvis förlagd till måndag–fredag på de tider som bestäms i ett lokalt avtal. Arbetstiden kan förläggas till annan tid utifrån verksamhetens behov av bemanning.

Berörda arbetstagare ska underrättas om den nya arbetstidsförläggningen senast två veckor innan den börjar gälla.

¹ Som helgdag räknas även påskafton, pingstafton, midsommarafton, julafton och nyårsafton.

28 § ska ha följande lydelse:

I bilagorna 5–6 med specialbestämmelser för vissa arbetstagare vid universitet och högskolor samt för lärare i statlig skolverksamhet finns tillägg till och avvikelser från bestämmelserna i avsnitt A. I bilaga 2 till detta avtal regleras förhandlingsordning för lokala avtal om andra arbetstidsvillkor än arbetstidens fördelning för arbetstagare som omfattas av bilaga 5.

Bilaga 2 har den lydelse som anges i underbilaga 5:2 till detta förhandlingsprotokoll.

29 § ska ha följande lydelse:

För arbetstagare med oregelbunden arbetstidsförläggning¹ ska gälla vad som regleras i lokalt avtal. I bilaga 2 till detta avtal regleras förhandlingsordning för sådana lokala avtal.

Den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden får i det lokala avtalet beräknas för en tidsperiod (begränsningsperiod) om högst fyra månader.

Lokalt avtal får dock slutas om längre begränsningsperiod dock inte längre än tolv månader.

Om lokala parter inte överenskommer om annat ska sådana centrala och lokala bestämmelser om arbetstid, arbetskyldighet och arbetstidsberoende ersättningar, som gällde dagen innan ALFA trädde i kraft den 1 januari 1997, tas in i lokala avtal vid berörda myndigheter.

Beloppen för övertidstillägg per timme ska beräknas med stöd av bestämmelserna i 23 §.

Lokalt avtal får inte innebära att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av EG:s arbetstidsdirektiv.

¹ Här avses sådana arbetstagare för vilka RAMA samt 3 kap. och 2 kap. 5 § 1 mom. andra stycket i fjärde avd. SA-C eller ATH tillämpades eller skulle ha tillämpats dagen innan ALFA trädde i kraft den 1 januari 1997.

31 § andra stycket punkt 5 "Distriktsveterinärer" tillförs en fotnot med följande lydelse:

Lokala parter kan överenskomma om annan arbetstidsreglering.

5 §

5 kap. 13 § tredje stycket ska ha följande lydelse:

Semesterlönegarantin för en heltidsarbetande arbetstagare utgörs fr.o.m. den 1 januari 2008¹ för varje uttagen betald semesterdag av ett belopp som motsvarar skillnaden mellan 1 095 kronor¹ och det lägre belopp som utgör summan av 4,6 procent av den fasta lönen plus semestertillägg.

6 §

6 kap. 10 § ska fr.o.m. den 1 januari 2008 ha följande lydelse:

När en arbetstagare har rehabiliteringspenning ska rehabiliteringsavdrag göras på lönen.

Avdrag görs för varje *kalenderdag* enligt följande tabell.

Dag i sjukperioden	Arbetstagare med årslön		
	upp till Bb-taket	över Bb-taket	
	Procent på daglönen	Lönedelar upp till Bb-taket, procent på daglönen	Lönedelar över Bb-taket, procent på daglönen
1–14	100%	100%	20%
15–360	90%	90%	10%
361–	100%	100%	20%

7 §

Fjärde stycket i bestämmelserna i 8 kap. 2 § ska upphöra att gälla fr.o.m. den 1 januari 2008. 8 kap. 2 § ska ha ny lydelse enligt följande:

¹ Beloppet är 1 135 kronor fr.o.m. den 1 januari 2009 och 1 175 kronor fr.o.m. den 1 januari 2010.

Villkor för föräldrapenningtillägg

2 §

En arbetstagare som är ledig för barns födelse eller vård av adoptivbarn har rätt till föräldrapenningtillägg. Med adoptivbarn likställs barn som har tagits emot i adoptionssyfte.

Föräldrapenningtillägg betalas för sådana dagar under föräldraledigheten då arbetstagaren tar ut föräldrapenning på grundnivån eller därutöver. Arbetstagare som tar ut tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels föräldrapenning får tre fjärdedels, halvt respektive en fjärdedels föräldrapenningtillägg.

Föräldrapenningtillägg lämnas för högst 360 dagar per barnsbörd.

8 §

En ny 1 § och rubrik införs i 10 kap. med följande lydelse:

Arbetstagare som omplacerats

En arbetstagare som utan egen ansökan har omplacerats till en annan anställning inom myndigheten ska behålla den fasta lön som betalades i den tidigare anställningen. Detta gäller endast om omplaceringen skett på grund av arbetsbrist eller på grund av sjukdom eller skada. Med omplacering avses inte det fall när en arbetstagare som samtidigt innehar två anställningar återgår till den anställning som han varit ledig från.

En ny 2 § och rubrik införs i 10 kap. med följande lydelse:

Fullmaktshavare som förflyttats

En arbetstagare, som med stöd av 8 § lagen (1994:261) om fullmaktsanställning (LFA) har förflyttats till en anställning som normalt lönesätts lägre, ska i avlöningshänseende behandlas som innehavare av en anställning med samma lön som betalades i den tidigare anställningen.

Som konsekvens av att en ny 1 § och en ny 2 § införs i 10 kap. ändras tidigare 1–3 §§ till 3–5 §§ i 10 kap.

9 §

En ny 2 § och rubrik införs i 12 kap. med följande lydelse:

Lön enligt RALS

Lön som bestämts enligt RALS ska betalas ut snarast möjligt, dock senast fr.o.m. den tredje kalendermånaden efter den månad då överenskommelse om lönen träffades.

Löneförmåner som har betalats ut enligt de tidigare gällande bestämmelserna ska rättas till snarast och senast i samband med löneutbetalningen i den fjärde kalendermånaden efter den månad då överenskommelse om lönen träffades.

Som konsekvens av att en ny 2 § införs i 12 kap. ändras tidigare 2–5 §§ till 3–6 §§ i 12 kap.

10 §

13 kap. 1 § ska ha följande lydelse:

Avtalet gäller fr.o.m. den 1 oktober 2007 t.o.m. den 30 september 2010, om inte något annat anges i fråga om någon bestämmelse i avtalet.

Avtalet förlängs med ett år i sänder, om det inte skriftligen har sagts upp senast tre månader före giltighetstidens utgång.

11 §

ALFA bilaga 2 i sin lydelse den 30 september 2007 utgår i sin helhet.

12 §

Parterna är överens om följande:

Om part så begär ska centrala förhandlingar om ändringar av Bilaga 5 till ALFA föras under avtalsperioden.

Om parterna inte kommer överens om annat upphör Bilaga 5 i den lydelse den hade 2007-09-30 att gälla den 30 september 2009 och ersätts fr.o.m. den 1 oktober 2009 av Bilaga 5 i ny lydelse. *Såväl gällande som ny lydelse framgår av underbilaga 5:3 till detta förhandlingsprotokoll.*

Vid protokollet

Mats Engelbrektson

Justerat den 23 november 2007
Arbetsgivarverket

Justerat den 29 november 2007
OFR:s förbundsområden inom
det statliga förhandlingsom-
rådet sammantagna

Nils Henrik Schager

Johan Tengblad

Justerat den 28 november 2007
SACO-S

Justerat den 23 november 2007
Facket för Service och
Kommunikation (SEKO)

Edel Karlsson Håål

Sven-Olof Hellman

Lagtexter i arbetstidslagen som avses i 4 kap. 5 §

De lagtexter i arbetstidslagen som avses i 4 kap. 5 § återges nedan.

2§ (...) Bestämmelserna i 10 a §, 13 § första stycket, 13 a § och 14 § tredje stycket andra meningen gäller inte (...) inom offentlig verksamhet som exempelvis försvaret, polisen och skydds- och beredskapsarbeten för arbete som är speciellt för sådana verksamheter och som är av sådant slag att konflikt inte kan undvikas med Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden.

9 § Har en natur- eller olyckshändelse eller annan liknande omständighet som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom, får övertid tas ut för arbete i den utsträckning som förhållandena kräver (nödfallsövertid).

Om det för arbetsstället finns en lokal arbetstagarorganisation inom vars avtalsområde arbetet faller, får nödfallsövertid tas ut endast under förutsättning att arbetsgivaren snarast underrättar organisationen om övertidsarbetet.

Nödfallsövertid får inte tas ut under längre tid än två dygn från arbetets början utan att tillstånd till arbetet har sökts hos Arbetsmiljöverket.

10 § (...) Mertid får också tas ut med tillämpning av de villkor för nödfallsövertid som anges i 9 §.

10 a § Den sammanlagda arbetstiden¹ under varje period om sju dagar får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader. Vid beräkningen av den sammanlagda

¹ Parternas kommentar: Med den sammanlagda arbetstiden avses ordinarie arbetstid, mertid, övertid och jورتid enligt nu gällande rättspraxis

arbetstiden skall semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

11 § Arbetsgivare skall föra anteckningar om jourtid, övertid och meritid. Arbetstagarna har rätt att själva eller genom någon annan ta del av anteckningarna. Samma rätt tillkommer fackliga organisationer som företräder arbetstagare på arbetsstället.

Regeringen eller, efter regeringens bestämmande, Arbetsmiljöverket meddelar föreskrifter om hur anteckningar enligt första stycket skall föras.

13 § Alla arbetstagare skall ha minst elva timmars sammanhängande ledighet under varje period om tjugofyra timmar (dygnsvila). Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.

I den dygnsvila som alla arbetstagare har rätt till skall tiden mellan midnatt och klockan 5 ingå. Avvikelse får göras, om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste bedrivas mellan midnatt och klockan 5.

13 a § Arbetstiden för nattarbetande får under varje period om tjugofyra timmar inte överstiga åtta timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader. Vid genomsnittsberäkningen skall räknas av från beräkningsperioden tjugofyra timmar för varje påbörjad period om sju dagar. Semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat skall likställas med fullgjord arbetstid.

Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning får dock inte arbeta mer än åtta timmar under varje period om tjugofyra timmar som de utför arbete under natt. Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.

Med nattarbetande avses den som normalt utför minst tre timmar av sitt arbetspass under natt eller troligen kommer att fullgöra minst en tredjedel av sin årsarbetstid under natt. Med natt avses perioden mellan klockan 22 och klockan 6.

14 § Arbetstagarna skall ha minst trettiosex timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar (veckovila). Till veckovilan räknas inte beredskapstid då arbetstagaren får uppehålla sig utanför arbetsstället men skall stå till arbetsgivarens förfogande för att utföra arbete när behov uppkommer.

Veckovilan skall så långt möjligt förläggas till veckoslut.

Avvikelse från första stycket får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådan avvikelse får göras endast under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.

15 § Med raster förstås sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilka arbetstagarna inte är skyldiga att stanna kvar på arbetsstället.

Arbetsgivaren skall på förhand ange rasternas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Rasterna skall förläggas så, att arbetstagarna inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Rasternas antal, längd och förläggning skall vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena.

16 § Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen, om det är nödvändigt med hänsyn till arbetsförhållandena eller med hänsyn till sjukdomsfall eller annan händelse som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådana måltidsuppehåll räknas in i arbetstiden.

17 § Arbetsgivaren skall ordna arbetet så att arbetstagarna kan ta de pauser som behövs utöver rasterna.

Om arbetsförhållandena kräver det, får i stället särskilda arbetspauser läggas ut. Arbetsgivaren skall i så fall på förhand ange arbetspausernas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Pauser räknas in i arbetstiden.

3 § (...) Undantag (...) får göras endast under förutsättning att de inte innebär att mindre förmånliga villkor skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG. Ett avtal är ogiltigt i den utsträckning det innebär att mindre förmånliga villkor skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av direktivet.

Förhandlingsordning för lokala avtal om arbetstidsvillkor

1 §

Tillämpningsområde

Denna förhandlingsordning gäller arbetstagare som omfattas av 4 kap. 29 § eller bilaga 5 till detta avtal.

2 §

Förhandling om nytt kollektivavtal

Parterna ska komma överens om ett nytt kollektivavtal om arbetstidsvillkor. Om berörda lokala parter inte har träffat ett 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, ska på parts begäran, en lokal arbetstidsnämnd utses.

3 §

Lokal arbetstidsnämnd

Den lokala arbetstidsnämnden ska bestå av en opartisk ordförande som utses av parterna gemensamt samt lika antal företrädare för arbetsgivarsidan respektive arbetstagersidan. Dess opartiska ordförande ska i första hand söka underlätta för parterna att finna en förhandlingslösning.

Den lokala arbetstidsnämnden har att med de gemensamma grunderna för arbetstid enligt 4 kap. 3 § som grund lämna ett förslag till ett nytt lokalt kollektivavtal. Antas inte förslaget av lokala parter ska en central arbetstidsnämnd utses, om lokal part så begär.

Central arbetstidsnämnd

Den centrala arbetstidsnämnden ska bestå av en opartisk ordförande som utses av berörda centrala parter gemensamt samt lika antal företrädare för arbetsgivarsidan respektive arbetstagersidan. Den

centrala arbetstidsnämnden ska fatta beslut med de gemensamma grunderna för arbetstid enligt 4 kap. 3 § som grund. Beslut i den centrala arbetstidsnämnden gäller som nytt lokalt kollektivavtal. Sådant beslut ska vara enhälligt.

Då opartisk ordförande anlitas enligt denna förhandlingsordning ska kostnaderna härför bäras av den part som begärt att en nämnd ska utses.

4 §

Annan förhandlingsordning

Lokala parter kan komma överens om annan förhandlingsordning att tillämpas på lokal nivå.

Specialbestämmelser för vissa arbetstagare vid universitet och högskolor

En ny upplysning införs med följande lydelse fr.o.m. 2009-10-01:

Upplysning

Vid tillämpningen av denna bilaga ska bestämmelserna i högskolelagen, högskoleförordningen och förordningen för Sveriges lantbruksuniversitet beaktas.

Till 1 kap. Inledande bestämmelser

Bisysslor

Upplysning

Utöver det som sägs i 1 kap. 15 och 16 §§ gäller bestämmelserna i högskolelagen, högskoleförordningen och förordningen för Sveriges lantbruksuniversitet.

Till 4 kap. Arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar

Arbetstid för lärare, doktorander m.fl.

Tillämpningsområde

1 §

Bestämmelserna i 2–7 §§ gäller för lärare.

Ersätter arbetstidsreglerna i 4 kap.

2 §

Bestämmelserna i 3–6 §§ ersätter bestämmelserna i 4 kap. Arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar. Dock gäller 4 kap. 1–3 §§.

Årsarbetstid

3 §

Den totala årsarbetstiden¹ för lärare är
1 700 timmar för arbetstagare med 35 semesterdagar.
1 732 timmar för arbetstagare med 31 semesterdagar.
1 756 timmar för arbetstagare med 28 semesterdagar.

Arbetstidens fördelning

4 §

Nuvarande lydelse:

Fördelningen av årsarbetstiden för lärare ska fastställas i lokala avtal. Utgångspunkter för de lokala förhandlingarna ska vara att utnyttja tillgängliga resurser på för verksamheten bästa sätt, att skapa en god balans mellan en lärares olika arbetsuppgifter och mellan olika kategorier av lärare.

Fördelningen ska ske i ett flerårsperspektiv där omfattningen av olika arbetsuppgifter kan variera över tiden. Utöver undervisningsuppgifter ska utrymme ges för forskning, konstnärligt utvecklingsarbete, att följa forskningen samt för övrig kompetensutveckling. Särskild hänsyn bör också tas till ledande uppgifter för utbildning och forskning såväl inom ämnet som i övrigt. Detsamma gäller huvudansvar för handledning av doktorander.

Om de lokala parterna inte kommer överens om ett avtal om arbetstidens fördelning ska frågan överlämnas till en lokal skiljenämnd. Skiljenämnden ska bestå av en opartisk ordförande som parterna enas om samt en företrädare för arbetsgivarsidan respektive arbetstagar-sidan. De av skiljenämnden fastställda bestämmelserna ska därefter gälla som lokalt kollektivavtal.

Lydelse fr.o.m. 2009-10-01:

Fördelningen av årsarbetstiden för lärare ska fastställas i lokala avtal. Sådant avtal gäller tillsvidare under ALFA:s giltighetstid med tre månaders uppsägningstid.

¹ Årsarbetstiden är genomsnittsbäknad med utgångspunkt från bestämmelserna i 4 kap. 6–7 §§.

Utgångspunkter för de lokala förhandlingarna ska vara att utnyttja tillgängliga resurser på för verksamheten bästa sätt, att skapa en god balans mellan en lärares olika arbetsuppgifter och mellan olika kategorier av lärare.

Fördelningen ska ske i ett flerårsperspektiv där omfattningen av olika arbetsuppgifter kan variera över tiden. Utöver undervisningsuppgifter ska utrymme ges för kompetensutveckling, såsom att följa forskningen. I vetenskapligt kompetenta lärares uppgifter ska normalt ingå forskning. Lärare inom konstnärlig verksamhet ska normalt ges ett utrymme för konstnärligt utvecklingsarbete. Särskild hänsyn ska tas till ledande uppgifter för utbildning och forskning såväl inom ämnet som i övrigt. Detsamma gäller för ansvar som huvudhandledare eller biträdande handledare för studerande i forskarutbildningen.

Om de lokala parterna inte kommer överens om ett avtal om arbetstidens fördelning ska frågan överlämnas till en lokal skiljenämnd. Skiljenämnden ska bestå av en opartisk ordförande som parterna enas om samt en företrädare för arbetsgivarsidan respektive arbetstagsidans. De av skiljenämnden fastställda bestämmelserna ska därefter gälla som lokalt kollektivavtal.

Samråd med den enskilde läraren

5 §

Nuvarande lydelse:

Planeringen av årsarbetstiden ska ske i samråd med berörd lärare utifrån verksamhetens krav och en helhetssyn på lärarens arbetsuppgifter och arbetssituation. Samrådet ska leda till en översiktlig plan över omfattning och förläggning av lärarens undervisning som medger utrymme för egen forskning eller konstnärligt utvecklingsarbete, att följa forskningen inom det egna undervisningsområdet, annan kompetensutveckling samt övrigt arbete, såsom att samverka med det omgivande samhället. Planeringen ska dokumenteras.

Vid fastställande av undervisningsdelen ska en utgångspunkt vara att i ett flerårsperspektiv inte på något avgörande sätt utöka denna i förhållande till den generella reglering som tidigare gällt för den enskilde lärarens befattning.

Lokalt avtal ska träffas om vad som ska gälla om lärare arbetar utöver fastställd plan.

Lydelse fr.o.m. 2009-10-01:

Planeringen av årsarbetstiden ska ske i samråd med berörd lärare utifrån lärosätets uppdrag, verksamhetens krav, dess ekonomiska förutsättningar och en helhetssyn på lärarens arbetsuppgifter och arbets-situation. Samrådet ska leda till en översiktlig plan över omfattning och förläggning av lärarens arbetsuppgifter, innefattande undervisning, handledning, forskning eller konstnärligt utvecklingsarbete, kompetensutveckling och övrigt arbete, såsom ledning av viss verksamhet eller samverkan med det omgivande samhället. Planeringen ska dokumenteras.

Vid fastställande av arbetsuppgifternas omfattning och fördelning ska hänsyn tas till lärarens undervisningsförmåga och till förmågan att utföra forskning eller konstnärligt utvecklingsarbete samt till respektive arbetsuppgifters finansieringsförutsättningar. När en förändring av arbetsuppgifterna är påkallad ska hänsyn tas till den enskilde lärarens önskemål. Lärare som i huvudsak har undervisningsuppgifter ska inte åläggas mer sådana uppgifter än vad som angetts i den generella reglering som tidigare gällt för den som innehade sådan anställning.

Lokalt avtal ska träffas om vad som ska gälla om lärare arbetar utöver fastställd plan.

Beslut om tjänstgöringsschema/plan

6 §

Lärares tjänstgöringsschema/plan fastställs av arbetsgivaren.

Innan arbetsgivaren meddelar beslut om tjänstgöringsschema/plan ska berörd lokal arbetstagarorganisation underrättas. Påkallar berörd arbetstagarorganisation förhandling i frågan inom fem arbetsdagar gäller följande bestämmelser. Om parterna inte enas vid en förhandling enligt denna paragraf eller om förhandling inte begärts inom angiven tid, får arbetsgivaren besluta i frågan.

Denna förhandlings- och informationsskyldighet ersätter arbets-givarens förhandlings- och informationsskyldighet enligt MBL.

Lokalt avtal får träffas om annan ordning.

Till 5 kap. Semester

Semesterns förläggning

7 §

Utöver det som följer av semesterlagen ska i fråga om semesterns förläggning följande gälla.

Semester för lärare förutsätts normalt förläggas under de studerandes ferier eller annan undervisningsfri tid.

Jour- och beredskapstillägg för veterinärer vid SLU

8 §

För veterinär vid Sveriges lantbruksuniversitet ska i stället för det som sägs i 4 kap. 24 § följande gälla.

1. För jour och beredskap har en arbetstagare gottgörelse i form av arbetsbefrielse under fastställd arbetstid med följande andel av den tid under jouden respektive beredskapen, då han inte fullgör tjänstgöring.

När arbetstagaren har ålagts	Från kl. 08.00 vardag före sön- eller helgdag till kl. 08.00 vardag efter sön- eller helgdag	Annan tid
jour	1/2	1/4
beredskap i bostaden eller på annan plats utom arbetsstället på vilken han kan nås med telefon och från vilken han snabbt kan nå arbetsplatsen	1/5	1/10

2. Arbetsbefrielsens förläggning bestäms efter samråd mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Arbetstagare, som vid utgången av mars inte har haft den arbetsbefrielse som han enligt punkt 1 har blivit berättigad till under det närmast föregående kalenderåret, har för varje felande timme i stället kontant ersättning med belopp mot svarande $\frac{1}{165}$ av den för honom vid heltidstjänstgöring gällande månadslönen.

Om särskilda skäl föreligger får arbetsgivaren i samråd med arbetstagaren medge att arbetsbefrielse får förläggas till tid efter utgången av mars. Detta gäller dock inte en arbetstagare som är lärare, assistent eller amanuens och inte heller en arbetstagare som är förordnad som korttidsvikarie på klinikveterinärtjänst.

Ändringar i Affärsverksavtalet (AVA)

1 §

Genom RALS 2007–2010 sluter parterna AVA i dess lydelse 2007-09-30 med de ändringar som framgår av detta förhandlingsprotokoll.

Parterna är överens om följande ändringar i AVA med giltighet fr.o.m. den 1 oktober 2007, om inte annat särskilt anges:

2 §

11 § 5 mom. 5 stycket ska ha följande lydelse:

Semesterlönegarantin för en heltidsarbetande arbetstagare utgörs fr.o.m. den 1 januari 2008¹ för varje uttagen betald semesterdag av ett belopp som motsvarar skillnaden mellan 1 095¹ kronor och det lägre belopp som utgör summan av 4,6 procent av den fasta lönen plus semestertillägg.

¹ Beloppet är 1 135 kronor fr. o. m. den 1 januari 2009 och 1 175 fr. o. m. den 1 januari 2010

3 §

12 § 10 mom. ska fr.o.m. den 1 januari 2008 ha följande lydelse:

10 mom. Rehabiliteringsavdrag

När en arbetstagare har rehabiliteringspenning ska rehabiliteringsavdrag göras på lönen. Avdrag görs för varje *kalenderdag* enligt följande tabell.

Dag i sjukperioden	Arbetstagare med årlön		
	upp till Bb-taket	över Bb-taket	
	Procent på daglönen	Lönedelar upp till Bb-taket, procent på daglönen	Lönedelar över Bb-taket, procent på daglönen
1–14	100%	100%	20%
15–360	90%	90%	10%
361–	100%	100%	20%

4 §

14 § 2 mom. fjärde stycket ska upphöra att gälla fr.o.m. den 1 januari 2008. 14 § 2 mom. ska ha ny lydelse enligt följande:

2 mom. Villkor för föräldrapenningtillägg

En arbetstagare, som är ledig för barns födelse eller vård av adoptivbarn, har rätt till föräldrapenningtillägg. Med adoptivbarn likställs barn som har mottagits i adoptionsyfte.

Föräldrapenningtillägg utbetalas för sådana dagar under föräldraledigheten, då arbetstagaren tar ut föräldrapenning på grundnivån eller därutöver. När arbetstagaren tar ut tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels föräldrapenning utbetalas tre fjärdedels, halvt respektive en fjärdedels föräldrapenningtillägg.

Föräldrapenningtillägg utbetalas för högst 360 dagar per barnsbörd.

5 §

19 § ska ha följande lydelse:

Avtalet gäller fr.o.m. den 1 oktober 2007 t.o.m. den 30 september 2010, om inte något annat anges i fråga om någon bestämmelse i avtalet.

Avtalet förlängs med ett år i sänder, om det inte skriftligen har sagts upp senast tre månader före giltighetstidens utgång.

6 §

6–8 §§ i Bilaga B ska upphöra att gälla.

Vid protokollet

Mats Engelbrektson

Justerat den 23 november 2007
Arbetsgivarverket

Nils Henrik Schager

Justerat den 29 november 2007
OFR:s förbundsområden inom
det statliga förhandlingsom-
rådet sammantagna

Johan Tengblad

Justerat den 28 november 2007
SACO-S

Edel Karlsson Håål

Justerat den 23 november 2007
Facket för Service och
Kommunikation (SEKO)

Sven-Olof Hellman

2007

Centrala avtal Agv 2007:4

Box 3267, 103 65 Stockholm
Tel 08-700 13 00, Fax 08-700 13 40
www.arbetsgivarverket.se

 Arbetsgivarverket