

Parter

Arbetsgivarsidan: Arbetsgivarverket

Arbetstagersidan: OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna

Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS 2020-2023)

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 december 2020 t.o.m. den 30 september 2023.

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 2020-2023.

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 7.5. 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 arbetstagares lön ska bestämmas utifrån sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt arbetstagarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen. Därför ska lönen vara individuell och differentierad, 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 värde villkoren representerar kommer till bättre nytta. I samband med planeringen av det lokala lönebildningsarbetet kan parterna även planera en gemensam granskning av övriga anställningsvillkor, i syfte att pröva om dessa villkor är väl anpassade till verksamhetens krav eller om de bör ersättas av andra villkor som bättre motsvarar dessa krav.

6.3 Lönebild

Inför kommande lönerevision ska arbetsgivaren inledningsvis presentera en bild av verksamhetens mål och resultat. Arbetsgivaren ska även presentera en bild för den lokala arbetstagarorganisationen som speglar hela verksamhetens löneläge och lönespridning. Lönebilden 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 lönebilden.

6.4 Förändring av lönebilden

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.

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 arbetstagarna 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.

Arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen får träffa överenskommelse om alternativ ordning till första stycket rörande fastställande av nya löner för vissa arbetstagare efter oenighet enligt 7.2. En sådan ordning ska ytterligare förstärka chef och medarbetares roll vid fastställandet av nya löner och ersätta den ordning som gäller enligt första stycket i denna paragraf.

Om en fortsatt oenighet råder kring nya löner efter det att den alternativa ordningen tillämpats anses de nya lönerna fastställda enligt arbetsgivarens förslag, punkt 7.5 är därmed inte tillämplig.

7.4 Särskilda åtgärder vid oförändrad eller ringa förändring av lön

Om det kan konstateras, när en lönerevision genom kollektivavtalsförhandlingar har avslutats, att en eller flera av arbetstagarorganisationens medlemmars lön inte har ändrats eller ändrats i endast ringa omfattning, ska arbetsgivaren ta initiativ till att tydliggöra skälen för detta för respektive berörd arbetstagare. Arbetsgivaren

ska också tillsammans med arbetstagaren planera vad han eller hon kan göra för att påverka sin lön, se bilaga C.

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 7.6. 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 arbetstagsidan. Ordföranden har utslagsröst.

8 § Avstämning

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

Överenskommelse om lön vid andra tillfällen än lönerevision

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 30 november 2020

Arbetsgivarverket



Anna Falck

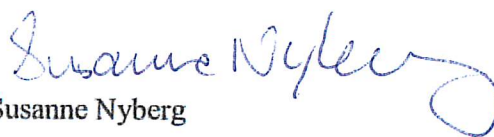
OFR/S,P,O:s förbundsområden inom det
statliga avtalsområdet sammantagna



Åsa Erba-Stenhammar



Niklas Simson



Susanne Nyberg

Avtal som sluts genom RALS 2020-2023

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 2020, 1 oktober 2021 samt 1 oktober 2022.

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.

Vid första lönerevisionen

I det fall ingen lönerevision ägt rum tidigare under avtalsperioden gäller att ett revisionsbelopp ska beräknas som 1,8 procent, dock lägst 470 kronor per heltidsarbetande medlem. De nya lönerna ska gälla från och med den 1 oktober 2020.

Vid andra lönerevisionen

I det fall en lönerevision ägt rum vid en tidigare tidpunkt under avtalsperioden gäller att ett revisionsbelopp ska beräknas som 1,8 procent, dock lägst 478 kronor per heltidsarbetande medlem. De nya lönerna ska gälla från och med den 1 oktober 2021.

Vid tredje lönerevisionen

I det fall två lönerevisioner ägt rum vid en tidigare tidpunkt under avtalsperioden gäller att ett revisionsbelopp ska beräknas som 1,8 procent, dock lägst 487 kronor per heltidsarbetande medlem. De nya lönerna ska gälla från och med den 1 oktober 2022.

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 lönnerevision 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 lönnerevision. 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 lönnerevision 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 lönnerevisioner 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.

*Bilaga 2***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 januari 2021 om inte annat anges.

1 §

1 kap. tillförs en ny paragraf 1 b § med följande lydelse.

Inför att överenskommelse om anställning träffas ska arbetsgivaren och den sökande, på arbetsgivarens initiativ, klargöra vad som gäller i frågor av betydelse för anställningen såsom t.ex. lön, anställningsform, omfattning, tillämpliga kollektivavtal och geografisk arbetsskyldighet.

Anmärkning

Klargörandena som gjorts bör dokumenteras skriftligt.

2 §

5 kap. 14 § tredje stycket ska ha följande lydelse från och med den 1 januari 2021.

Semesterlönegarantin för en heltidsarbetande arbetstagare utgörs från och med den 1 januari 2021¹ för varje uttagen betald semesterdag av ett belopp som motsvarar skillnaden mellan 1483 kronor och det lägre belopp som utgör summan av 4,6 % av den fasta lönen plus semestertillägg.

¹ Beloppet är 1510 kronor från och med den 1 januari 2022 och 1537 kronor från och med den 1 januari 2023.

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 januari 2021.

1 §

2 § tillförs ett nytt mom. 1 a mom. med följande lydelse.

Inför att överenskommelse om anställning träffas ska arbetsgivaren och den sökande, på arbetsgivarens initiativ, klarlägga vad som gäller i frågor av betydelse för anställningen såsom t.ex. lön, anställningsform, omfattning, tillämpliga kollektivavtal och geografisk arbetsskyldighet.

Anmärkning

Klarläggandena som gjorts bör dokumenteras skriftligt.

2 §

11 § 5 mom. stycket före anmärkningen ska från och med den 1 januari 2021.

Semesterlönegarantin för en heltidsarbetande arbetstagare utgörs från och med den 1 januari 2021² för varje uttagen betald semesterdag av ett belopp som motsvarar skillnaden mellan 1483 kronor och det lägre belopp som utgör summan av 4,6 % av den fasta lönen plus semestertillägg.

² Beloppet är 1510 kronor från och med den 1 januari 2022 och 1537 kronor från och med den 1 januari 2023.

Ändringar i avtal om omställning

Parterna är överens om att från och med den 1 januari 2021 göra följande ändringar i Avtal om omställning.

1 §

1 kap. 5 § Arbetsgivarens ansvar tillförs ett nytt tredje och fjärde stycke med följande lydelse

Tidig kontakt med Trygghetsstiftelsen

I ett tidigt skede i en omställningssituation kan arbetsgivaren avropa stöd från Trygghetsstiftelsen.

Stödinsatserna kan vara att:

- informera medarbetarna om det stöd Trygghetsstiftelsen kan ge och hur processen kommer att se ut om och när man har blivit anmäld till stiftelsen.
- kunna ge samma information till HR-funktionen, chefer och fackliga företrädare i myndigheterna, för att öka deras kunskap och trygghet under omställningsprocessen.

Bilaga 5

Överenskommelse om partsgemensamt arbete avseende tjänstepensioner

Bakgrund

Partierna i den parlamentariska pensionsgruppen kom 2017 överens om en fortsatt renovering av pensionssystemet för att säkra långsiktigt höjda, hållbara och trygga pensioner. Av överenskommelsen framgår bl.a. att uttagsåldern för allmän pension, åldern för uttag av garantipension samt åldern för rätten att kvarstå i anställning höjs successivt. Arbetsmarknadens trygghetssystem kopplas till en riktålder och skattelagstiftningen kommer att förändras bl.a. avseende uttagsålder för tjänstepension.

Pensionsgruppen har löpande samråd med arbetsmarknadens parter. I den avsiktsförklaring som överenskoms 2016 framgår att *"Avtalen om tjänstepensioner ser ut på många olika sätt. Många avtal som tecknats under de senaste åren har en inriktning som stöder strävandena efter ett längre arbetsliv. Parterna har för avsikt att ytterligare förstärka denna strävan genom att se över befintliga avtal."*

Centrala parter bedömer att den parlamentariska pensionsgruppens överenskommelse kan innebära behov av förändringar i de statliga tjänstepensionsbestämmelserna. I nuläget har pensionsgruppens förslag i vissa delar preciserats och trätt i kraft, i andra delar återfinns ännu inte preciserade regelverk.

I avtalsrörelsen 2020 har arbetstagarorganisationerna yrkat på förändringar av tjänstepensionsavtalet och delpensionsavtalet. Arbetsgivarverket har i avtalsrörelsen inte yrkat på några förändringar i avtalen, men kan se behov av en översyn av avtalsbestämmelserna.

Arbetets inriktning

Parterna är överens om att genomföra ett partsgemensamt arbete om de statliga tjänstepensionsbestämmelserna som tar sin utgångspunkt i den parlamentariska pensionsgruppens överenskommelse från 2017 samt arbetstagarorganisationernas yrkanden i avtalsrörelsen 2020.

Parterna är därvid överens om att pröva förutsättningarna för och behov av förändringar samt behov av finansiering. I detta arbete kan parterna lyfta frågor som inte lagts som yrkanden i avtalsförhandlingarna.

Tidplan

Det partsgemensamma arbetet ska slutföras senast september 2022, med en avstämning med förhandlingsledningarna i januari 2022, för att förhandlingar i frågan ska kunna inledas oktober 2022.

Centrala parterers arbete i arbetsmiljöfrågor

Bakgrund

2016 tecknade parterna inom det statliga avtalsområdet en partsgemensam avsiktsförklaring om att bidra till att motverka ohälsa och stigande sjuktal och i stället minska sjuktagen inom de statliga verksamheterna. Parterna konstaterade då att det är ett långsiktigt arbete som krävs för att insatserna ska ge effekt. Arbetet har hittills i huvudsak bedrivits inom ramen för Partsrådets arbetsområden Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv och Hållbart arbetsliv, men också centrala parterers arbete avseende arbetsmiljöer där personalen har mycket kontakt med allmänheten. Det arbete som inletts inom ramen för den partsgemensamma avsiktsförklaringen behöver stärkas. Samtidigt har pandemin under 2020 bidragit till en snabb omställning av arbetssätt och aktualiserat nya frågor kring hälsa och arbetsmiljö på statens arbetsplatser.

Mot denna bakgrund och med utgångspunkt i de förhandlingar som ägt rum i avtalsrörelsen ser centrala parter behov av att under avtalsperioden genomföra ett gemensamt arbete enligt nedan.

Arbetets inriktning

Förhandlingsledningarna behöver vara informerade om aktuella arbetsmiljöfrågor för att kunna föra en gemensam dialog och utveckla arbetet enligt den partsgemensamma avsiktsförklaringen. Förhandlingsledningarna är överens om att partsgemensamma arbeten kan vara ett sätt att få del av sådan information.

Förhandlingsledningarna är överens om att en partsgemensam grupp under avtalsperioden får i uppdrag att arbeta med följande:

- Dra slutsatser om sjukfrånvarons utveckling och tendenser utifrån den statistik över sjukfrånvaron i staten som Statskontoret årligen presenterar och annan statistik som parterna är överens om. Härvid ska särskilt uppmärksammas förändringar i statistiken som kan vara en följd av pandemin.
- Sammanställa och dra slutsatser av lokala parterers erfarenheter av hur lag- och avtalsreglerad partssamverkan, till exempel arbetsmiljöarbetet, påverkats av den situation som pandemin har satt oss i.
- Ta fram förslag till partsgemensamma insatser efter Regeringens beslut om ny arbetsmiljöstrategi med anledning av att den nuvarande strategin för 2016-2020 löper ut.

- Bidra till att stärka kunskaperna hos lokala parter i det förebyggande och aktiva arbetet mot diskriminering och sexuella trakasserier genom att ge förslag till aktiviteter och exempel på handlingsplaner.

Under avtalsperioden kan ytterligare uppdrag aktualiseras till arbetsgruppen.

Tidplan

Arbetsgruppen ska återrapportera och föra en dialog med förhandlingsledningarna om uppdragen enligt tidplan som förhandlingsledningarna beslutar om. Förhandlingsledningarna har att besluta om eventuella partsgemensamma insatser med anledning av gruppens arbete.

Bilaga 7

Principöverenskommelse för att omhänderta förändringar i lagen om anställningsskydd m.m.

Bakgrund

Som ett resultat av Januariavtalet tillsattes en utredning i april 2019 för att lämna förslag på en moderniserad arbetsrätt. I direktivet till utredningen framgår det att "Arbetsmarknadens parter autonomi och självständighet är en förutsättning för att parterna fortsatt ska kunna ta ett stort ansvar för regleringen på arbetsmarknaden i syfte att skapa flexibla lösningar som är anpassade för olika branscher. Utredningens förslag bör därför samlat innebära att en grundläggande balans mellan arbetsmarknadens parter upprätthålls. Det är också viktigt att arbetsmarknadens parter har möjlighet att bygga vidare på de kollektivavtalslösningar som redan finns."

Den statliga utredningen presenterade sitt resultat i maj 2020 och parterna på den privata sektorn (Svenskt Näringsliv och PTK) har därefter genom förhandlingar presenterat ett nytt förslag till ändringar i lagen om anställningsskydd (LAS) och behov av förändringar i andra författningar som balanseras av förändringar i parternas kollektivavtal.

Det är i denna stund oklart vilka förändringar som kommer att genomföras i LAS och andra närliggande författningar. Frågorna bereds i regeringskansliet med en inriktning att det är parternas förhandlingsförslag som ska ligga till grund för en ny statlig utredning.

Arbetets inriktning

Parterna är överens om att under avtalsperioden och i ljuset av Svenskt Näringslivs och PTK:s överenskommelse samt kommande förändringar i LAS se över aktuella kollektivavtal i syfte att åstadkomma en balans mellan arbetsgivarnas och arbetstagarnas behov av att skapa en helhetslösning för det statliga avtalsområdet.

Tidplan

Centrala parter (förhandlingsledningarna) ska så snart som möjligt, senast under januari 2021, gemensamt gå igenom de förändringar som återfinns i överenskommelsen mellan Svenskt Näringsliv och PTK för att identifiera påverkan på statliga kollektivavtal. Förhandlingsledningarna ska besluta om ett eller flera uppdrag till en arbetsgrupp för att vidare utreda hur föreslagna förändringar eventuellt påverkar de kollektivavtalslösningar som finns på statlig sektor. I en uppdragsbeskrivning ska framgå hur arbetsgruppens arbete ska redovisas till förhandlingsledningarna. Under avtalsperioden kan nya uppdrag tillkomma.

När förslag till lagändringar i LAS och andra närliggande författningar föreligger är parterna överens om att ta upp förhandlingar för att bygga vidare på de kollek-

tivavtalslösningar som redan finns inom statlig sektor. Ett sådant förhandlingsarbete ska bedrivas med ambition att matcha tidplaner för införandet av författningsändringar.

Bilaga 8

Uppdrag – avtal om samarbete i statistikfrågor

Bakgrund

Av de centrala överenskommelserna om samarbete i statistikfrågor framgår det att ”Den partsgemensamma lönestatistiken består av primärdata och utgör underlag för analyser och beräkningar i samband med centrala och lokala förhandlingar”.

Förutsättningarna för samarbetet har påverkats av ett förändrat säkerhetsläge och införandet av säkerhetsskyddslagen. I avtalsrörelsen har arbetstagarorganisationerna därför yrkat på att det partsgemensamma statistikutbytet utvecklas för att parterna även fortsättningsvis ska få likvärdig tillgång till statistiskt underlag.

Införandet av säkerhetsskyddslagen påverkar bl.a. vilka krav som ställs på den som tar emot uppgifter samt hur uppgifterna i övrigt kan hanteras då den är säkerhetsklassad. Den partsgemensamma statistiken samlas in av Arbetsgivarverket. Därför har t.ex. arbetstagare säkerhetsklassats samt myndighetens rutiner ändrats. För att kunna lämna vidare säkerhetsklassad information måste den mottagande organisationens säkerhetsrutiner vara likställda med överlämnande organisation.

Mot den bakgrunden är parterna överens om att avtalen om samarbete i statistikfrågor behöver ses över för att upprätthålla en tillräcklig säkerhetsnivå vid hanteringen av den partsgemensamma lönestatistiken och därmed säkerställa att parterna så långt det är möjligt har tillgång till partsgemensam lönestatistik på motsvarande sätt som tidigare.

Upplysning:

Parterna i överenskommelsen bär även fortsatt gemensamt kostnaderna för statistikproduktionen. Kostnadsfördelningen är inte en del av detta uppdrag.

Uppdrag

Mot den bakgrunden ges den partsgemensamma arbetsgruppen i statistikfrågor (Tekniska gruppen) i uppdrag att gemensamt se över överenskommelserna om samarbete i statistikfrågor och göra de ändringar som krävs för att nå en tillräcklig säkerhetsnivå för hanteringen av lönestatistiken.

Översynen ska därför avse

- vilka variabler (primärdata) lönestatistiken ska omfatta för att uppfylla lönestatistikens huvudsyfte
- reglering av tillgång och nyttjande av primärdata och referensstatistik
- vilka krav som behöver ställas avseende rutiner, utbildningsinsatser, säkerhetsprövning etc. samt

- andra ändringar av avtalet som behöver uppnås för en tillräcklig säkerhetsnivå

Tidplan

Uppdraget ska vara slutfört den 30 juni 2021.

*Bilaga 9***Uppdrag - avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor**

Avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor trädde i kraft den 1 september 2008. Avtalet ger möjligheter att i vissa fall tidsbegränsa en anställning utöver vad som följer av LAS. Syftet med avtalet är att ge personer som nyligen avlagt doktorexamen en möjlighet till fortsatt meritering, främst vad gäller forskning.

Parterna är överens om att det finns ett behov av att se över bestämmelserna i avtalet utifrån förändringar som skett sedan avtalet träffades.

Parterna är därför överens om att i januari 2021 inleda en förhandling om förändringar av postdokavtalet med målet att slutföra detta den 30 april 2021.