

Parter

Arbetsgivarsidan: Arbetsgivarverket

Arbetstagersidan: OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna

Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS 2023-2025)

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 2023 t.o.m. den 30 september 2025.

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 2023-2025.

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 lönebilden 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, såsom att arbetstagaren bidrar med sin erfarenhet till verksamheten.

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 särskilda skäl att överenskomma om annat för vissa grupper. En väl utvecklad lönesättning som utgår från sakliga grunder är betydelsefull för en ändamålsenlig differentiering av lönerna.

Varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad han eller hon kan göra för att påverka sin lön. För att uppnå detta syfte krävs en regelbundet återkommande dialog mellan chef och medarbetare, som är särskilt inriktad på sådana frågor som kan ha betydelse för individens framtida resultat, utveckling och lön. Det är viktigt att sådan dialog planeras på sådant sätt att det i tiden ansluter till revision av lön.

Lokal lönebildning

6 § Förberedelsearbete

6.1 Planering av det lokala lönebildningsarbetet

Arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen ska så snart som det centrala löneavtalet är träffat gemensamt planera hur arbetet med den lokala lönebildningen ska bedrivas under avtalsperioden samt förbereda planeringen inför den kommande avtalsperioden. Arbetet ska ha en övergripande inriktning och syfta till att skapa en förtroendefull dialog mellan parterna, präglad av öppenhet och respekt. 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 Försvarmakten.

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. 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 lönebilderna.

6.4 Förändring av lönebilderna

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, befördran, 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 och uppdrag som skyddsombud 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 närliggande arbetsuppgifter, men som tillhör en annan arbetstagarorganisation vilken är part i motsvarande avtal med Arbetsgivarverket.

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

7 § Lönerrevision

7.1 Inledning

Arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen ska sluta kollektivavtal enligt denna paragraf om vilken av nedanstående ordningar enligt 7.2 och 7.3 som ska tillämpas för hela eller del av arbetsgivarens verksamhet vid bestämmandet av nya löner för arbetstagarna.

Nya löner ska sättas i överensstämmelse med detta avtals löneprinciper enligt 5 §, deras lokala tillämpning som ett resultat av arbetet enligt 6.2 och efter det att lokala parter gjort redovisningar och fört diskussioner enligt 6.3 och 6.4. Parterna kan härvid även komma överens om en förändring av övriga anställningsvillkor.

7.2 Lönesättande samtal

Parterna kan överenskomma om att för hela eller del av arbetsgivarens verksamhet tillämpa lönesättande samtal, som innebär att lönerrevision sker genom att chef och medarbetare överenskommer om en ny lön. Tidpunkten för sådan löneöverenskommelse kan antingen vara fastställd revisions tidpunkt 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 arbetstagersidan. Ordföranden har utslagsröst.

8 § Avstämning

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

Överenskommelse om lön vid andra tillfällen än lönerevision

9 §

Arbetsgivare och enskild arbetstagarare 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 september 2023

Arbetsgivarverket

OFR/S,P,O:s förbundsområden inom
det statliga förhandlingsområdet sam-
mantagna

Anna Falck

Åsa Erba-Stenhammar

Martin Åberg

Susanne Hultgren

Avtal som sluts genom RALS 2023-2025

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 2023 samt 1 oktober 2024.

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 4,1 procent per heltidsarbetande medlem. De nya lönerna ska gälla från och med den 1 oktober 2023.

Vid andra lönerevisionen

I det fall en lönerevision ägt rum vid en tidigare tidpunkt under avtalsperioden gäller att ett revisionsbelopp ska beräknas som 3,3 procent, dock lägst 931 kronor per heltidsarbetande medlem. De nya lönerna ska gälla från och med den 1 oktober 2024.

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 överenskommit i lönesättande samtal mellan chef och medarbetare, enligt 7.2, avräknas från revisionsbeloppet. Det återstående revisionsbeloppet ska fördelas på övriga medlemmar.

Särskilda åtgärder

Utgångspunkt

I 5 § RALS finns de gemensamma löneprinciperna beskrivna. Av dessa framgår att lönebildningen och lönesättningen ska medverka till att målen för verksamheten nås. Vidare framgår att en arbetstagares lön ska bestämmas utifrån sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt arbetstagarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen.

Utifrån att varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad han eller hon kan göra för att påverka sin lön krävs en återkommande dialog mellan chef och arbetstagare. Oförändrad eller ringa förändring av lön över tid ska för den enskilde vara något som framgått och motiverats i dialogen mellan chef och arbetstagare. Det är mot den bakgrunden naturligt att en gemensam planering sker av insatserna för de arbetstagare som inte når uppsatta mål.

Särskild planering vid oförändrad eller ringa förändring av lön

Syftet med en särskild planering är att ta till vara arbetstagarens förmåga att bidra till verksamhetens mål. Planeringen bör göras i nära anslutning till genomförd lönerevision och omfatta den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna samt behov av kompetenshöjande åtgärder. Planeringen av insatser ska dokumenteras om arbetstagaren begär detta. Avstämning bör göras vid en tidpunkt som arbetsgivare och arbetstagare kommer överens om.

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

Lokal uppföljning

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

Särskilt förfarande vid oenighet vid lönerrevision i Polismyndigheten och Försvarmakten

Parterna hos Polismyndigheten och hos Försvarmakten 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 arbetstagsidan. 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 lönerrevisionen är genomförd sker en avstämning av det totala utfallet för samtliga medlemmar som omfattas av revisionen (inklusive resultatet av lönesättande samtal) mot det oenighetsutrymme som finns angivet i bilaga B.

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

Parterna är överens om följande ändringar i Villkorsavtal Arbetsgivarverket – OFR/S,P,O med giltighet från och med den 1 januari 2024 om inte annat anges.

1 §

5 kap. 12 § ska ha följande lydelse.

Arbetsgivaren bestämmer hur årssemestern ska förläggas, om inte något annat följer av ett lokalt avtal. Hänsyn ska tas till arbetstagarnas önskemål.

Arbetsgivaren är, om det inte finns särskilda skäl, skyldig att lägga ut en arbetstages hela årssemester som ledighet under året, om inte arbetstagen sparar semester enligt 13 §.

I de verksamheter där planering och förläggning av huvudsemester sker med längre framförhållning än två månader ska en medarbetare som planerar att ta ut föräldraledighet med stöd av föräldraledighetslagen (1995:584), oavsett vad som där regleras, anmäla detta i samband med ovanstående planering. Ansökan om föräldraledighet kan som tidigast krävas från den 1 mars.

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

Tredje stycket är inte tillämpligt på barn födda under semesteråret.

Upplysning

Av 12 § semesterlagen framgår att semesterledigheten ska förläggas så att arbetstagaren får en ledighetsperiod om minst fyra veckor under juni - augusti. Detta gäller om inte annat har avtalats eller särskilda skäl föranleder att semesterperioden förläggs till annan tid.

Vid förläggning av sparad semester gäller bestämmelserna i semesterlagen 19 §, 20 § 1 stycket samt 21 §.

5 kap. 14 § andra stycket ska ha följande lydelse.

Semestertillägget utgörs av

– 0,49 procent för varje betald semesterdag av den för arbetstagaren vid semestertidpunkten aktuella fasta lönen per månad plus

– ett belopp motsvarande 0,48 procent för varje betald semesterdag multiplicerat med summan av sådana rörliga lönetillägg som har betalats ut till arbetstagaren året före semesteråret och i vilka semestertillägg inte redan ingår.

5 kap. 14 § tredje stycket ska ha följande lydelse.

Semesterlönegarantin för en heltidsarbetande arbetstagare utgörs från och med den 1 januari 2024¹ för varje uttagen betald semester dag av ett belopp som motsvarar skillnaden mellan 1 600 kronor och det lägre belopp som utgör summan av 4,6 procent av den fasta lönen plus semestertillägg.

5 kap. 14 § fjärde stycket ska ha följande lydelse.

Semestertillägget om 0,49 procent betalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med eller närmast efter semestern.

2 §

8 kap. tillförs en ny paragraf 6 § med följande lydelse.

¹ Beloppet är 1 653 kronor från och med den 1 januari 2025.

6 § Tillägg vid graviditetspenning

En arbetstagare som får graviditetspenning enligt 10 kap. 3 § SFB i samband med att hon har förbjudits att fortsätta sitt vanliga arbete, har rätt till graviditetspenningtillägg enligt nedanstående tabell, för samma period.

Lönedelar		Underlag för beräkning
Under Bb-tak	Över Bb-tak	
10 %	87,60 %	Aktuell kalenderdagslön, se 3 kap., plus 0,27 (1/365) procent av rörliga tillägg enligt nedan.

Kalenderdagsberäkning av föregående års rörliga tillägg

Föregående års rörliga lönetillägg motsvarar för varje kalenderdag 0,27 procent (1/365) av sådana rörliga lönetillägg – med undantag av övertidstillägg – som arbetstagaren hade året före det år ledigheten inleddes.

Basbeloppstak (Bb-tak) för graviditetspenning

Basbeloppstaket för år är ett belopp som motsvarar 7,5 gånger det gällande prisbasbeloppet enligt SFB. Basbeloppstaket för månad motsvarar 62,5 (7,5/12) procent och för kalenderdag 2,06 (7,5/365) procent av gällande prisbasbelopp.

3 §

9 kap. tillförs en ny paragraf 1a § med följande lydelse.

Om det behövs får en arbetstagare som ska bli förälder, men inte är den gravida, vara ledig utan löneavdrag vid två tillfällen per barnsbörd i syfte att följa med på besök hos mödravårdscentral.

Anmärkning

Denna bestämmelse är inte tillämplig från och med den sextionde dagen före den beräknade tidpunkten för barnets födelse fram till förlossningsdagen, eftersom föräldrapenning då kan utbetalas enligt SFB.

Tabellen i 9 kap. 2 § ska ha följande lydelse.

Skäl	Tid
a) Allvarligare sjukdomsfall, dödsfall, begravning, bouppteckning eller arvskifte inom egen familj eller den närmaste släktkretsen	Den tid som behövs (inkl. restid), dock högst tio arbetsdagar per kalenderår
b) Flyttning, om flyttersättning enligt 11 kap. 1 § lämnas	Högst tre dagar
c) Flyttning i annat fall	En arbetsdag
d) Fackligt förtroendemannauppdrag	Högst tio arbetsdagar per kalenderår

9 kap. tillförs en ny paragraf, 8 §, med följande lydelse.

Arbetsgivaren kan vid byte av arbetsort besluta att medge ytterligare ledighet med lön för flytt, dock högst två arbetsdagar utöver vad som framgår av 9 kap. 2 § c).

9 kap. 3 § ska ha följande lydelse.

När en arbetstagare är frånvarande från arbetet på grund av att arbetstagaren är eller misstänks vara smittbärare enligt bestämmelserna i smittskyddslagen (2004:168) eller livsmedelslagen (2006:804) (motsvarande) och erhåller smittbärrpenning enligt SFB ska löneutfyllnad betalas så att den totala ersättningen, inklusive smittbärrpenning, motsvarar 100 procent av den aktuella lönen.

4 §

11 kap. 1 § ska ha följande lydelse.

En arbetstagare som byter arbetsort inom landet får flyttersättning om bytet av arbetsort sker utan arbetstagarens egen önskan.

Flyttersättning lämnas dock endast till den som omfattas av avtalet både före och efter bytet av arbetsort, om inte arbetsgivaren beslutar om något annat med stöd av 5 § i detta kapitel.

Med arbetsort avses den ort som är arbetstagarens vanliga verksamhetsort enligt 12 kap. IL.

Att en arbetstagare kan ha rätt till lön utan avdrag vid beviljad ledighet för flyttning framgår av 9 kap. 2 §.

11 kap. 2 § tredje stycket utgår. Paragrafen får därför följande lydelse.

Vid tillämpning av 1 § gäller följande.

När en arbetstagares anställning för bestämd tid upphör ska ett byte av arbetsort som sker i samband med upphörandet anses ske utan arbetstagarens egen önskan.

Den som går över från en anställning som rättssakkunnig inom Regeringskansliet eller kommittéväsendet ska anses gå över från en anställning som omfattas av avtalet. Detsamma gäller den som går över från en anställning som extra föredragande hos Justitiekanslern om han samtidigt har en anställning som fiskal eller assessor i hovrätt eller kammarrätt eller en anställning som justitiesekreterare.

Om en arbetstagare under notarietjänstgöring ska gå över till en annan anställning som ingår i denna tjänstgöring eller om han med anledning av att han/hon avslutar notarietjänstgöringen ska gå över till en annan anställning som omfattas av avtalet, ska ett byte av arbetsort i samband med övergången anses ske utan arbetstagarens egen önskan.

11 kap. 5 § ska ha följande lydelse.

Arbetsgivaren får besluta att en arbetstagare ska få flyttersättning i andra fall än de som anges i avtalet. Arbetsgivaren kan då besluta om att bevilja hela eller delar av flyttersättning som framgår av bilaga till detta kapitel.

Arbetsgivaren får besluta att en arbetstagare ska få ersättning för resa i andra fall än de som anges i avtalet, om arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl.

Anmärkning

Särskilda skäl att besluta om ersättning för resa finns bl.a. när en arbetstagare

- får semester minst fem dagar under en förrättning,
- återkallas till tjänstgöring före semesterns slut eller

– insjuknar under en flerdygnsförrättning och sjukdomen beräknas vara minst fem dagar.

5 §

12 kap. 1 § andra stycket ska ha följande lydelse

Rätten till ersättning enligt detta kapitel är förfallen om arbetstagaren inte har begärt ersättning hos arbetsgivaren senast två år efter den dag då han hade utgiften. För rätt till läkemedelsförmån enligt 12 kap. 7 § gäller särskilda bestämmelser enligt den paragrafen.

12 kap. 7 § ska ha följande lydelse.

Arbetstagarens kostnader för sådana varor som omfattas av läkemedelsförmåner enligt lagen (2002:160) om läkemedelsförmåner m.m. ersätts av arbetsgivaren.

Ersättning för ett visst år betalas vid ett tillfälle. För rätt till sådan ersättning ska arbetstagarens begäran om ersättning för året ske sammanhållet vid ett tillfälle och senast i januari året efter det kalenderår under vilket kostnaderna uppkommit. Arbetstagaren ska styrka sina kostnader med ett utdrag från högkostnadsdatabasen.

6 §

13 kap. tillförs ny paragraf, 6 a, med följande lydelse.

Arbetsgivaren kan, istället för vad som anges i 11 § 1 st. lag (1994:260) om offentlig anställning (LOA), medge att en anställning inte upphör.²

² Syftet är inte att medge ytterligare tjänstledighet, utan att tydliggöra att det är möjligt att samtidigt inneha och förvärvsarbeta i mer än en anställning som omfattas av LOA. Bestämmelsen hindrar inte att bestämmelser om bisysslor kan aktualiseras.

Bilaga 5

Specialbestämmelser för vissa arbetstagare vid universitet och högskolor

Upplysning

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

Till 1 kap. Inledande bestämmelser

Upplysning

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

Bisysslor

Upplysning

Utöver det som sägs i 13 kap. 10 och 11 §§ 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. För doktorander i doktorandanställning gäller bestämmelserna i 2-3 §§ samt 4-7 §§ i tillämpliga delar, i det fall lokala parter inte har avtalat om annat.

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 årsarbetstiden 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 §

Fördelningen av årsarbetstiden för lärare ska fastställas i lokala avtal. Sådant avtal gäller tills vidare under Villkorsavtalets giltighetstid med tre månaders uppsägningstid. 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. Vidare ska även högskolelagens krav på hur utbildning, forskning och samverkan ska bedrivas beaktas.

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 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. Av avtalet ska också framgå vad som ska gälla om lärare arbetar utöver fastställd plan.

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 arbetstagsidan. De av skiljenämnden fastställda bestämmelserna ska därefter gälla som lokalt kollektivavtal.

Samråd med den enskilde läraren

5 §

Planeringen av årsarbetstiden ska ske i så god tid som möjligt inför verksamhetsårets början och i samråd med berörd lärare utifrån lärosätets uppdrag, verksamhetens krav, dess ekonomiska förutsättningar och en helhetsyn på lärarens arbetsuppgifter och arbetssituation. Planeringen tar sin utgångspunkt i lärosätets lokala kollektivavtal om fördelning av arbetstid enligt 4 §. 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.

I samband med en betydande förändring av arbetsuppgifterna ska den översiktliga planen justeras enligt första stycket. Om förändringarna leder till att läraren åläggs arbete utöver årsarbetstiden ska detta noteras.

Beslut om tjänstgöringsschema/plan

6 §

Efter genomfört samråd enligt 5 § fastställs tjänstgöringsschema/-plan 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 arbetsgivarens 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 följande gälla.

4. För jour och beredskap har en arbetstagare gottgörelse i form av arbetsbefrielse under fastställd arbetstid med följande andel av den tid under juren 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

5. 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 motsvarande 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 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 2024 om inte annat anges.

1 §

2 § tillförs ett nytt mom. 4 mom. med följande lydelse.

4 mom. Innehav av flera anställningar

Arbetsgivaren kan, istället för vad som anges i 11 § 1 st. lag (1994:260) om offentlig anställning, medge att en anställning inte upphör.³

2 §

3 § 8 mom. få ny lydelse enligt följande.

En arbetstagare som byter arbetsort inom landet får ersättning för skäligen och styrkta kostnader för resor, flyttning m.m. enligt bilaga A.

Flyttningersättning utges inte när bytet av arbetsort är föranlett av arbetstagarens eget önskemål.

³ Syftet är inte att medge ytterligare tjänstledighet, utan att tydliggöra att det är möjligt att samtidigt inneha och förvärvsarbete i mer än en anställning som omfattas av LOA. Bestämmelsen hindrar inte att bestämmelser om bisysslor kan aktualiseras.

3 §

11 § 1 mom. tillförs tre nya stycken efter andra stycket med följande lydelse.

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

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

Tredje stycket är inte tillämpligt på barn födda under semesteråret.

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

Semestertillägg utgörs av

-0,7 procent av aktuell fast lön för varje betald semesterdag

-ett belopp motsvarande nedan angivna procenttal av summan av rörliga lönedelar som har betalats ut under året före semesteråret och i vilka semestertillägg inte ingår.

11 § 5 mom. stycket före anmärkningen ska ha följande lydelse.

Semesterlönegarantin för en heltidsarbetande arbetstagare utgörs från och med den 1 januari 2024⁴ för varje uttagen betald semesterdag av ett belopp som motsvarar skillnaden mellan 1 600 kronor och det lägre belopp som utgör summan av 4,6 procent av den fasta lönen plus semestertillägg.

⁴ Beloppet är 1 653 kronor från och med den 1 januari 2025.

11 § 6 mom. andra meningen ska ha följande lydelse.

Semestertillägget om 0,7 procent betalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med eller närmast efter semestern.

11 § 9 mom. 9.2 ska ha följande lydelse.

Semesterlön för sparad semesterdag utgörs av den fasta lön som är aktuell under semestern samt semestertillägget om 0,7 procent, beräknat enligt 5 mom.

4 §

12 § 12 mom. ska ha följande lydelse.

När en arbetstagare är frånvarande från arbetet på grund av att arbetstagaren är eller misstänks vara smittbärare enligt bestämmelserna i smittskyddslagen (2004:168) eller livsmedelslagen (2006:804) (motsvarande) och erhåller smittbärrpenning enligt SFB ska löneutfyllnad betalas så att den totala ersättningen, inklusive smittbärrpenning, motsvarar 100 procent av den aktuella lönen.

5 §

13 § 1 mom.

Rätten till ersättning enligt denna paragraf är förfallen om arbetstagaren inte har begärt ersättning hos arbetsgivaren senast två år efter den dag då han hade utgiften. För rätt till läkemedelsförmån enligt 13 §. 7 mom. gäller särskilda bestämmelser enligt den paragrafen.

13 § 7 mom. ska ha följande lydelse.

Arbetstagarens kostnader för sådana varor som omfattas av läkemedelsförmåner enligt lagen (2002:160) om läkemedelsförmåner m.m. ersätts av arbetsgivaren.

Ersättning för ett visst år betalas vid ett tillfälle. För rätt till sådan ersättning ska arbetstagarens begäran om ersättning för året ske sammanhållet vid ett tillfälle och senast i januari året efter det kalenderår under vilket kostnaderna uppkommit. Arbetstagaren ska styrka sina kostnader med ett utdrag från högkostnadsdatabasen.

6 §

14 § tillförs ett nytt mom. 6 mom. med följande lydelse.

6 mom. Graviditetspenningtillägg

En arbetstagare som får graviditetspenning enligt 10 kap. 3 § socialförsäkringsbalken (2010:110) i samband med att hon har förbjudits att fortsätta sitt vanliga arbete, har rätt till graviditetspenningtillägg.

Graviditetspenningtillägg betalas för varje kalenderdag under ledighetsperioden ut ge nom avdrag på lön på motsvarande sätt som görs under tid för sjukpenning 15-364 dagen enligt 12 § 7 mom.

7 §

15 § 1 mom. 1.1 tillförs ett nytt stycke efter b) med följande lydelse.

Om det behövs får en arbetstagare som ska bli förälder, men inte är den gravida, vara ledig utan löneavdrag vid två tillfällen per barnsbörd i syfte att följa med på besök hos mödravårdscentral.

Anmärkning

Denna bestämmelse är inte tillämplig från och med den sextionde dagen före den beräknade tidpunkten för barnets födelse fram till förlossningsdagen, eftersom föräldrapenning då kan utbetalas enligt SFB.

15 § 1 mom. 1.2 b) får ny lydelse. Tabellen kommer efter ändringarna att ha följande lydelse.

Skäl	Tid
a) Allvarligare sjukdomsfall, dödsfall, begravning, bouppteckning eller arvsskifte inom egen familj eller den närmaste släktkretsen	Erforderlig tid, inkl. restid, dock högst 9 dagar per kalenderår.
b) Flyttning, om ersättning betalas enligt 3 § 8 mom.	Högst tre dagar
c) Flyttning i annat fall	En dag

15 § tillförs ett nytt mom. 7 mom. med följande lydelse.

15 § 7 mom.

Arbetsgivaren kan vid byte av arbetsort besluta att medge ytterligare ledighet med lön för flytt, dock högst två arbetsdagar utöver vad som framgår av 15 § 1 mom. 1.2 c).

Ändringar i avtal om ändringar i PSA - Avtal om ersättning vid personskada

Parterna är överens om följande ändringar i PSA - Avtal om ersättning vid personskada med giltighet från 1 januari 2024.

1 §

1 kap., 1 § tillförs en fotnot med lydelsen ”PSA är även tillämpligt när polisman ingriper på ledig tid enligt 16 §, 3 och 4 stycket Polisförordning (2014:1104).”

2 §

2 kap., 2 § tillförs en fotnot med lydelsen ”Vid arbetsskada som vållats av annan hund än arbetstagarens egen ska, om skadestånd inte kan erhållas från hundägaren eller där omständigheterna talar för att det är osannolikt att så kommer ske, ersättning utgå enligt PSA”.

3 §

3 kap., 4 § ska ha följande lydelse.

4 §

Ersättning för inkomstförlust

Vid arbetsoförmåga till följd av arbetsolycksfall – dock inte färdolycksfall – lämnas ersättning under tid med sjuklön och sjukpenning för hela inkomstförlusten som beräknas enligt skadeståndsrättsliga regler.

Om förmåner enligt PSA har betalats och inkomstersättning enligt SFB senare betalas för samma tid ska ersättningen enligt PSA till den del den motsvaras av ersättningen enligt SFB omgående återbetalas av arbetstagaren.

Centrala parter 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 sjuktalen inom de statliga verksamheterna. Parterna konstaterade då att det är ett långsiktigt arbete som krävs för att insatserna ska ge effekt.

2020 tillsatte centrala parter en särskild arbetsgrupp, Sivan, med syftet att bistå förhandlingsledningarna med kunskap i arbetsmiljöfrågor under avtalsperioden.

Mot denna bakgrund och med utgångspunkt i de förhandlingar som ägt rum i avtalsrörelsen är centrala parter överens om att Sivans arbete ska fortsätta även under avtalsperioden 2023-2025.

Uppdrag

Det gemensamma arbetet i arbetsgruppen ska ha följande inriktning.

- Dra slutsatser om sjukfrånvarons utveckling och tendenser utifrån statistik över sjukfrånvaron i staten som Arbetsgivarverket årligen sammanställer och annan statistik som parterna är överens om.
- Följa regeringens arbete med arbetsmiljöstrategin och informera förhandlingsledningen vid relevanta förändringar.
- Kartlägga behov hos lokala parter och ta fram förslag på partsgemensamma åtgärder avseende ensamarbete i klientnära miljöer där hot, våld och otillåten påverkan kan förekomma.
- Att vara representation mot Kansliet för hållbart arbetsliv.

- Omvärldsbevakning inom arbetsmiljöområdet. Där bland identifiera den särskilda forskning med inriktning på arbetsmiljön i statlig sektor som bedrivs.
- Under avtalsperioden kan ytterligare uppdrag aktualiseras till arbetsgruppen.

Partsgemensamt arbete om vissa arbetstidsbestämmelser i Affärsverksavtal/Affärsverksavtal-T

Bakgrund

Arbetsgivarverket har yrkat på att begränsningsperioden som regleras i AVA/AVA-T förlängs för att möta verksamheternas behov av bemanning. I diskussionerna har arbetstagarorganisationerna lyft att begränsningsperioden hänger samman med förhandlingsordningen.

Parterna har under avtalsrörelsen/förhandlingarna 2023 fört gemensamma och enskilda överläggningar med anledning av yrkandet.

Parterna har därvid kommit överens om att tillsätta en arbetsgrupp för att genomföra ett partsgemensamt arbete i frågan.

Arbetet ska utmynna i en rapport till förhandlingsledningarna.

Uppdrag

- Arbetsgruppen ska analysera hur begränsningsperioden kan förlängas och vilka förtydligande som i så fall behövs i förhandlingsordningen.
- Arbetsgruppen ska med utgångspunkten i analysen belysa konsekvenser på arbetstidens förläggning för såväl verksamheten som arbetstagarna.

Tidplan

Arbetsgruppen ska rapportera till förhandlingsledningarna senast 1 juni 2024.

Uppdrag att ta fram förslag till centralt avtal vid fredstida krissituationer

Bakgrund

Statliga myndigheter under regeringen har ett ansvar för att planera för och upprätthålla en krisberedskap i händelse av att fredstida krissituationer inträffar.

Frågor om arbetstid och ersättningar kopplat till arbetstid regleras i hög grad i lokala kollektivavtal. I situationer av fredstida kris, kan behoven av avtalsreglering se annorlunda ut.

Parterna har kommit överens om att tillsätta en arbetsgrupp med uppdrag att ta fram ett underlag för ett centralt avtal vid fredstida krissituationer. Arbetsgruppen får följande uppdrag.

Uppdrag

- Inhämta kunskap från det krislägesavtal som finns inom SKRs avtalsområde.
- Ta fram förslag på villkor för ett centralt avtal vid fredstida krissituationer.
- Förslaget ska innehålla villkor för arbetskyldighet som möter den statliga sektorns särskilda behov av bemanning i en sådan situation samt ersättningar och villkor. Sådana villkor avser t.ex. arbetstidens omfattning och arbetstidens förläggning.
- Förslaget ska också innefatta när och hur avtalet aktiveras och avaktiveras. I detta ingår att omfattning vid aktivering och avaktivering definieras samt för vilken tid det kan tillämpas.

Tidplan

Arbetet rapporteras skriftligen till förhandlingsledningarna senast den 15 mars 2024.

Partsgemensamt arbete med anledning av den säkerhetspolitiska utvecklingen

Bakgrunden

Sveriges säkerhetspolitiska situation har förändrats. Mot den bakgrunden överlämnade Sverige den 18 maj 2022 en ansökan om att bli medlem i försvarsalliansen Nato. Omvärldsutvecklingen och ett framtida medlemskap i Nato får konsekvenser för svenska myndigheter. Förändringen betyder behov av en ökad internationell samverkan samt en utveckling av den nationella krisberedskapen och det civila försvaret. Utvecklingen kan dels komma att innebära att svenska medborgare i större utsträckning tjänstgör inom totalförsvaret eller att personal vid svenska myndigheter tjänstgör på olika befattningar och i olika roller i såväl Sverige som i utlandet. Vid ett Svenskt Natomedlemskap blir bemanning av Natos militära strukturer på olika nivåer också aktuellt.

Inom Sverige pågår arbeten såväl inom Regeringskansliet som inom enskilda myndigheter. Detta arbete kan bl.a. komma att ändra i författningar som får påverkan på förutsättningarna för verksamheter och arbetstagare.

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

Uppdrag

- Arbetsgruppen ska identifiera eventuella förändringar och fortlöpande belysa eventuella behov av förändringar i avtalsvillkor.
- Arbetsgruppen ska lämna underlag som beskriver slutsatser till förhandlingsledningarna.

Tidsplan

Arbetet ska som längst pågå till den 30 september 2025.