

Parter

Arbetsgivarsidan: Arbetsgivarverket

Arbetstagersidan: Seko, Service- och kommunikationsfacket

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

1 §

Parterna tecknar Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS 2016-2017) mellan Arbetsgivarverket och Seko med bilagor (bilaga 1).

2 §

Parterna är överens om ändringar i Villkorsavtalet enligt bilaga 2.

3 §

Parterna är överens om ändringar i Affärsverksavtalet (AVA) enligt bilaga 3.

4 §

Parterna är överens om att genomföra översyn av avtal om utlandskontrakt och riktlinjer för anställningsvillkor vid tjänstgöring utomlands (URA) enligt bilaga 4.

5 §

Parterna är överens om att genomföra en partsgemensam förstudie avseende modell för villkorsavtalen enligt bilaga 5.

6 §

Seko har i avtalsrörelsen yrkat på införande av begränsningar av en arbetsgivares möjlighet att nyttja tidsbegränsade anställningar.

Parterna har under avtalsrörelsen diskuterat förekomsten av tidsbegränsade anställningar inom det statliga avtalsområdet. Utifrån dessa diskussioner är parterna överens om att genomföra ett partsgemensamt arbete tillsammans med lokala företrädare för Statens institutionsstyrelse och Kriminalvårdsverket i syfte att få en gemensam bild av förekomsten och motiven till tidsbegränsade anställningar inom dessa verksamheter.

7 §

I 2016 års avtalsrörelse har Seko yrkat att parterna ska komma överens om att 9 § 2 i Anställningsförordningen inte ska användas. Som en följd av de diskussioner som förts kommer Arbetsgivarverket i en skriftlig rapport närmare redovisa hur 9 § 2 i Anställningsförordningen nyttjas av Arbetsgivarverkets medlemmar både vad gäller omfattning och i vilka situationer. Rapporten ska redovisas till motparterna senast den 30 april 2017.

8 §

Parterna har i särskilt protokoll träffat överenskommelse om uppdrag till arbetsområdet Centrala parter stöd till lokal samverkan. Parterna har i samband med detta även diskuterat att lokala parter i vissa verksamheter kan ha behov av stöd vad gäller utvecklingen av den lokala samverkan.

Parterna är överens om att det, utöver det arbete kring samverkan som kommer att bedrivas inom Partsrådet, kan behövas stöd och att det stödet får sökas hos centrala parter.

9 §

Parterna har under avtalsförhandlingarna konstaterat att hantering av integritetspåverkande åtgärder är en fråga för lokala parter att omhänderta.

10 §

Parterna har i särskilt förhandlingsprotokoll 2016-10-05 träffat en överenskommelse om särskilda utvecklingsområden i Partsrådets verksamhet.

11 §

Parterna har i särskilt förhandlingsprotokoll 2016-10-05 träffat överenskommelse om den närmare hanteringen av det fortsatta arbetet med anledning av den avsiktsförklaring som parterna träffade 19 augusti 2016.


Vid protokollet


Matilda Nyström Arnek

Arbetsgivarverket


Monica Dahlbom

Seko, Service- och kommunikationsfacket


Lars Johansson

Parter

Arbetsgivarsidan: Arbetsgivarverket

Arbetstagersidan: Seko, Service- och kommunikationsfacket

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

Avtalsperiodens längd

1 §

Parterna sluter ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet för en avtalsperiod som omfattar tiden fr.o.m. den 1 oktober 2016 t.o.m. den 30 september 2017.

Ramavtalets tillämpningsområde och omfattning samt vissa definitioner

2 §

Bestämmelserna i ramavtalet gäller inte arbetstagare för vilka motsvarande frågor regleras i annat ramavtal om löner m.m.

Av *bilaga A* framgår vilka avtal som detta ramavtal omfattar. Av respektive avtals tillämpningsområde framgår vilka arbetstagare som berörs av ramavtalet.

Med *centrala parter* avses Arbetsgivarverket och central arbetstagarorganisation.

Med *lokala parter* avses arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation.

Med *arbetsgivaren*, *central arbetstagarorganisation* respektive *lokal arbetstagarorganisation* avses i detta ramavtal detsamma som i 1 kap. 2 § Villkorsavtal Arbetsgivarverket – Seko och motsvarande bestämmelse i Affärsverksavtalet (AVA) Arbetsgivarverket - Seko.

Avtalets utgångspunkter

3 §

I detta ramavtal tar centrala parter ett gemensamt ansvar på sin del av arbetsmarknaden. Centrala parter är överens om att stärka förhandlingsprocessen både på

central och lokal nivå 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.

Centrala avtal ska bilda en plattform för lokala parter och centrala parterna är ense om att det är ett ömsesidigt intresse att stödja de lokala parternas arbete.

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

Fredsplikt

4 §

Förhandlingarna enligt detta avtal förs under fredsplikt.

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. Lönerna ska vara individuellt bestämda, 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 arbetstagare 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 arbetstagare, som är särskilt inriktad på sådana frågor som kan ha betydelse för individens framtida resultat, utveckling och lön.

Lokal lönebildning

6 § Förberedelsearbete

6.1 Planering av det lokala lönebildningsarbetet

Arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen ska inför kommande avtalsperiod gemensamt planera hur arbetet med den lokala lönebildningen ska bedrivas under avtalsperioden. 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 centrala parter.

Som en del av planeringen för det lokala lönebildningsarbetet ska arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen fastställa vid vilken tidpunkt 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.

6.2 Utgångspunkter

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, 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.

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 arbetstagares lika möjligheter att på sakliga grunder påverka sin löneutveckling. Parterna har vidare att ta ställning till principerna för lönesättningen av de arbetstagare som under viss tid inte befinner sig i arbete, som t.ex. föräldralediga.

I samband med planeringen av det lokala lönebildningsarbetet kan parterna 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. Sådana anställningsvillkor som inte längre motsvarar verksamhetens krav måste kunna ändras i samband med lönerrevision så att det ekonomiska värdet villkoren representerar kommer till bättre nytta.

6.3 Lönebild

Arbetsgivaren ska inledningsvis presentera en bild av arbetsgivarens löneläge och lönespridningen 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 arbetsgivarens lönebild.

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 av löner och andra anställningsvillkor utifrån verksamhetens krav samt arbetsgivarens 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 som på ett positivt sätt bidrar till den arbetstagarens resultat och skicklighet i förhållande till verksamhetsmålen vilket ska uppmärksammas i samband med lönesättning.

De sakliga grunderna för lönesättningen ska tillämpas likartat för sådana arbetstagar 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 § Lönerevision

7.1 Inledning

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 Lokala förhandlingar

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.

Om någon av lokala parter bedömer att förhandlingstempot är sådant att något nytt kollektivavtal om nya löner inte kommer att kunna träffas inom en skälig tidsrymd, kan lokal part initiera stöd från de centrala parterna.

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 7.4 användas.

7.3 Särskilda åtgärder vid oförändrad eller ringa förändring av lön

Om det kan konstateras att en eller flera av arbetstagarorganisationens medlemmars lön inte har ändrats eller ändrats i endast ringa omfattning, ska arbetsgivaren ta initiativ till att tydliggöra skälen för detta för respektive berörd arbetstagare. Arbetsgivaren ska också tillsammans med arbetstagaren planera vad han eller hon kan göra för att påverka sin lön, se bilaga C.

Lokala parter kan gemensamt begära stöd av centrala parter.

7.4 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 7.5. 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. 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 6.2.

7.5 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 arbetstagersidan. Ordföranden har utslagsröst.

8 § Avstämning

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

Överenskommelse om lön vid andra tillfällen än lönerrevision

9 §

Arbetsgivare och enskild arbetstagare får träffa överenskommelse om lön vid nyanställning samt om ny lön under pågående anställning om arbetsgivaren anser att det finns skäl för det. Lönen ska bestämmas med iakttagande av de gemensamma löneprinciperna i detta avtal och deras tillämpning hos arbetsgivaren.

Innan överenskommelse om ny lön träffas ska berörd lokal arbetstagarorganisation informeras. Om arbetsgivaren bedömer att verksamheten kräver det får överenskommelse om lön ske före informationen.

Förhandlingar om lön upptas då lokal part så begär.

Lokalt avtal får träffas om annan ordning.

Särskilda frågor

10 §

10.1

Då opartisk ordförande anlitas enligt detta ramavtal, inkluderande de avtal som ramavtalet omfattar, ska kostnaderna härför delas lika mellan berörda parter, om inte annat framgår av särskilda bestämmelser.

10.2

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

Stockholm den 5 oktober 2016

Arbetsgivarverket



Monica Dahlbom

Seko, Service- och kommunikationsfacket



Lars Johansson

*Bilaga A***Avtal som sluts genom RALS 2016-2017**

Parterna sluter följande avtal

Villkorsavtal Arbetsgivarverket – Seko

Affärsverksavtal (AVA) Arbetsgivarverket – Seko

Härvid gäller

- att Villkorsavtal Arbetsgivarverket – Seko ska ha samma lydelse som föregående avtal med de ändringar som framgår av förhandlingsprotokollet.
- att AVA Arbetsgivarverket – Seko ska ha samma lydelse som föregående avtal 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.

*Bilaga B***Beräkning av revisionsbelopp vid oenighet**

I det fall ingen lönerevision ägt rum tidigare under avtalsperioden gäller att ett revisionsbelopp ska beräknas som 2,2 procent, dock lägst 495 kronor per heltidsarbetande medlem. De nya lönerna ska gälla från och med den 1 oktober 2016.

Definition av underlag

Underlaget beräknas per dagen före revisionstidpunkten och består av medlemmarnas individuella lön per månad och sådana lönetillägg som inte uttrycks som en funktion av månadslönen. Vid deltidsanställning gäller det lägre belopp som svarar mot tjänstgöringens omfattning. I underlaget ingår endast lönerna för de medlemmar som är föremål för lönerevision vid den aktuella revisionstidpunkten.

Särskilda åtgärder

Utgångspunkt

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

Särskild planering vid oförändrad eller ringa förändring av lön

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

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

Lokal uppföljning

Om den lokala arbetstagarorganisationen begär det ska arbetsgivaren redovisa vilka medlemmar som är föremål för insatser enligt ovan. Redovisning ska ske vid den tidpunkt som parterna kommer överens om. Kan parterna inte enas ska redovisningen ske senast tre månader efter avslutad lönerrevision om det inte finns särskilda skäl för annat. Arbetstagarorganisationen ges därmed möjlighet att genom sina medlemmar bedöma om insatserna ligger i linje med den gemensamma planeringen som chef och arbetstagare 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.

Ändringar i Villkorsavtal Arbetsgivarverket – Seko

Parterna är överens om följande ändringar i Villkorsavtal Arbetsgivarverket-Seko.

1 §

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

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

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

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

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

2 §

5 kap 14 § tredje stycket ska ha följande lydelse:

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

*Bilaga 3***Ändringar i Affärsverksavtalet (AVA) Arbetsgivarverket - Seko**

Parterna är överens om följande ändringar i AVA Arbetsgivarverket – Seko.

1 §

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

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

*Bilaga 4***Uppdragsbeskrivning partsgemensam översyn av Avtal om utlandskontrakt och riktlinjer för anställningsvillkor vid tjänstgöring utomlands (URA)****Bakgrund**

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

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

Uppdrag

Arbetsgruppen ska:

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

Tidplan

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

*Bilaga 5***Uppdragsbeskrivning för partsgemensam förstudie avseende modell för villkorsavtalen****Bakgrund**

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

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

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

Uppdrag

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

I uppdraget ingår att

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

Tidsram

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

