

Det nya statliga avtalet i korthet

Nu är det nya statliga akademikeravtalet för Saco-s klart. Det nu träffade avtalet (RALS) är treårigt och gäller för perioden 2007-10-01—2010-09-30. Det innehåller många nyheter och omfattar många olika viktiga fackliga frågor reglerade i flera olika avtal. Här följer en kort sammanfattning av innehållet.

Löner, lönebildning och löneprocessen – RALS 2007-2010	2
Allmänna anställningsvillkor – ALFA och AVA	4
Pensionsavtalet - PA03	4
Trygghetsavtalet	5
Nystart för samverkan för utveckling	5
Partarbete under avtalsperioden	6
Övrigt	6

Löner, lönebildning och löneprocessen – RALS 2007-2010

Det viktigaste budskapet är att nu när avtalet är klart är det bara att köra igång lönerrevisionen för 2007. Om lokala parter inte kommer överens om annan tidpunkt gäller de nya lönerna från 1 oktober 2007.

Saco-s lönepolitik ligger fast och har fått ytterligare genomslag i det nya avtalet. Avtalet är utan angivet utrymme och lönehöjningarna skapas i dialogen mellan medarbetare och chef och mellan arbetsgivaren och de fackliga förtroendevalda. **Avtalet är ett processavtal där löneökningarna ska kopplas till en dialog om verksamhetens resultat och de ekonomiska processerna.** Löneökningen ska spegla medarbetares bidrag till verksamheten och verksamhetens utveckling. Saco-s vill inte ha siffror i avtalet då Saco-s anser att dessa blir alltför normerande för vilket utrymme som kan anses finnas, en risk för att löneutvecklingen normeras nedåt och processen blir sämre.

I det nya avtalet tas nu ytterligare steg för att **utveckla tillämpningen av löneavtalet och löneprocessen.** I avtalstexten finns nya skrivningar som syftar till att stärka löneprocessen. Parterna kommer även att ta fram ett gemensamt stödmaterial där parterna utvecklar avtalstexten som stöd för lokala parter. I stöd materialet kommenterar och utvecklar centrala parter hur man ser på olika delar i RALS. Vidare är parterna överens om att kommunicera med och utbilda arbetsgivarföreträdare, chefer och förtroendevalda om avtalets intentioner.

Genom **tydligare koppling mellan individens prestation och lön** och verksamhetsanpassade lönekriterier som utvecklas i samråd mellan medarbetare och chefer får vi bättre verktyg att differentiera lönerna och öka lönespridningen/lönespännvidden så att staten bättre kan konkurrera med den privata sektorn om den akademiska kompetensen.

Lönerrevisionerna ska vara årliga och en naturlig och integrerad del av myndighetens arbetsprocess. De chefer som arbetar med lönesättning ska ha utvecklade förutsättningar för sitt arbete med lönerna och förbättrad dialog inom myndigheten kring löneökningsbehov i sin del av verksamheten.

De fackliga förtroendevalda kommer i första hand att stödja medlemmarna inför sina lönesamtal (samtal om lön men där lönen inte bestäms) eller lönesättande samtal (samtal om lön där lönen bestäms i överenskommelse mellan medarbetare och chef). Vidare kommer de förtroendevalda att arbeta i dialogen med arbetsgivarna om löneprocessens upplägg, t ex avseende revisionstidpunkter, arbete med löneprinciper och kriterier, diskussion om löneskillnader p g a kön, genomförande t ex förändring av lönebild och modell för lönerrevision samt som processutvärderare.

Vid **oenighet om tolkning av avtalet och dess intentioner** kan arbetsgivare och lokal facklig organisation tillsammans få råd från de centrala parterna. Här har de centrala parterna fått en ny och tydligare roll i att stödja lokala parter att komma vidare i det lokala lönebildningsarbetet.

Vid **oenighet i lönerevision** har oenighetshandling ändrats på ett sätt som ska stödja att löner bestäms lokalt där kunskapen finns om medarbetarnas arbete och där andra förutsättningar för lönebildningen är kända. Vidare ska oenighetshandlingen inte dra ut på tiden genom flera nivåer av oenighetshandling. Istället ska medlemmarna så fort som möjligt få sina nya löner. Om lokala parter inte kan enas ska de gemensamt begära stöd från de centrala parterna i syfte att nå en överenskommelse. Denna konsultation är obligatorisk och först om centrala parter inte kunnat bidra till att hitta en lösning kan frågan gå vidare till lokal lönenämnd – som också är slutlig lönenämnd – med samma sammansättning som tidigare. Det innebär att den leds av en opartisk ordförande och att parterna har en representant var.

Grunden för **enskilda överenskommelser om lön** har nu införts i RALS. Därmed tydliggörs den viktiga möjligheten för den enskilda medarbetaren att träffa överenskommelse under pågående anställning vid förändrade arbetsuppgifter, ansvar eller kompetens. Liksom tidigare gäller att lön vid nyanställning träffas i enskilt avtal. Här har de fackliga förtroendevalda en viktig uppgift att stödja medlemmarna inför sådana förhandlingar.

Nyheter i korthet - RALS 2007-2010

- » Det ska vara tydligare koppling mellan löne-, verksamhets-, och ekonomiprocesser.
- » Lönepolitiken ligger fast, avtalet utvecklas för att förbättra tillämpningen av avtalets intentioner och löneprocessen.
- » Inget angivet utrymme i det centrala avtalet. Löneutvecklingen skapas lokalt i dialog mellan medarbetare och chef samt mellan fackliga förtroendevalda och arbetsgivare.
- » Årliga lönerevisioner som lokala parter fastställer tidpunkten för. Om inte lokala parter överenskommer om annat gäller 1 oktober 2007, 1 januari 2009 och 1 januari 2010. Om revisionen omfattar en längre period än 12 månader ska det särskilt beaktas.
- » Överenskommelser om lön vid andra tillfällen än lönerevision såväl vid nyanställning och under pågående anställning.
- » Partsarbete om jämställda arbetsplatser och metoder för att utesluta löneskillnader mellan kvinnor och män samt centrala parter stöd till lokal lönebildning kommer att ske under avtalsperioden för att stödja bättre tillämpning av avtalet.

Allmänna anställningsvillkor – ALFA och AVA

Saco-s har nu för första gången träffat eget avtal om allmänna anställningsvillkor, ALFA och AVA. Förutom de förändringar som görs med alla parter har **Saco-s öppnat upp vissa av de allmänna bestämmelserna för individuell överenskommelse**. Syftet är att inom ramen för den trygghet som kollektivavtalet ger även **möjliggöra individuella anpassningar** utifrån individens egen livssituation och önskemål. Förutom **lön** kan enskild överenskommelse även träffas om antalet **semesterdagar** utöver lagens 25, **pensionsavsättning**, semester del av dag och, liksom tidigare, annan arbetstidsförläggning, övertidsersättning och uppsägningstid. Det möjliggör t ex att växla semesterdagar till pensionssparande. Enskilda överenskommelser gäller tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid som överenskomms mellan parterna. I denna typ av överenskommelser ger det egna förbundet medlemmen stöd och rådgivning.

Inom arbetstidområdet införs två nya portalparagrafer rörande ”Gemensamma grunder för arbetstid” samt ”Lokal förhandling om arbetsvillkor”. Vidare har parterna arbetat in de konsekvensändringar som följer av förändringar i arbetstidslagen i avtalet, bl a de s k ”EG-spärrarna” som följer av EGs arbetstidsdirektiv.

För arbetstagare som uppbär **rehabiliteringspenning** under dag 90-360 höjs ersättningsnivån med 10 procent.

Kompensation för nationaldagen de år den infaller på en lördag eller söndag jämfört med när annandag pingst var helgdag ska hanteras i lokala avtal. Om lokala parter inte enas om annat ska en extra ledig dag utgå dessa år.

Pensionsavtalet - PA03

Pensionsavtalet har också öppnats upp för **individuella val** på ett par punkter. Som tidigare nämnts kan man träffa enskild överenskommelse om att göra avsättningar till KÅPan tjänste. Vidare kan den enskilde välja att ha återbetalningsskydd i KÅPan tjänste.

Avgiften, dvs sparandet, för individuell ålderspension höjs med 0,2 procent av lönen, vilket innebär att den totala **pensionsavgiften, inklusive avgiften till KÅPan tjänste, höjs från 4,3 till 4,5 procent**.

Ålder för intjänande till KÅPan tjänste sänks från 28 till 23 år, vilket innebär en möjlighet för ytterligare fem års pensionssparande.

Ersättningsnivån vid sjukpension sänks för den som efter den 1 januari 2008 får beslut om **sjuk- och aktivitetsersättning**. Trots sänkningen är ersättningsnivån fortfarande högre än inom flertalet andra avtalsområden. Den som före 1 januari 2008 erhållit sjukpension behåller den tidigare högre nivån.

Trygghetsavtalet

Ändringarna i Trygghetsavtalet (TA) gäller fr o m 1 januari 2008.

Ändring av kvalifikationstid för visstidsanställda har införts. Ändringarna innebär en förbättring för de tidsbegränsat anställda. Krav ställs inte längre på att man måste ha tre års statlig anställning i en följd för att omfattas av avtalet. Istället gäller nu att man ska ha haft en eller flera tidsbegränsade statliga anställningar under sammanlagt minst tre år under de senaste fyra åren.

En bortre tidsgräns har införts för hur länge avtalet gäller. Den har satts till sju år från det att anställningen upphört. Som en konsekvens av detta gäller även efterskyddet i högst sju år från det att den statliga anställningen upphört (idag gäller efterskyddet i fem år från det att man fått en ny anställning som inte har ett trygghetssystem eller från det att man startar eget).

För arbetstagare som sagts upp *före* den 1 januari 2008 gäller trygghetsavtalet som längst t o m den 31 dec 2014 eller den senare tidpunkt då sju år förflutit från anställningens upphörande.

En partssammansatt trygghetsnämnd införs för att pröva om det finns särskilda skäl respektive synnerliga skäl för att bevilja en uppsagd arbetstagare särskild pensionsersättning. Tidigare var det Trygghetsstiftelsen som fattade beslut om detta i samråd med oss parter. Den nya trygghetsnämnden ska också tolka villkoren i trygghetsavtalet och kan även bevilja förmånligare villkor än vad som framgår av avtalet. För beslut i nämnden krävs enighet.

Förlängd avgångsersättning upphör att gälla. Denna ersättningsform har i princip varit en nullitet och inte använts praktiskt i trygghetsarbetet.

Nystart för samverkan för utveckling

Medarbetarnas upplevelse av arbetsplatsen och villkoren för arbetet har stor betydelse för statens möjlighet att rekrytera och behålla medarbetare. Sektorn ska erbjuda stimulerande arbeten i en utvecklande miljö. Villkoren för arbetet, arbetsorganisation och kompetensutveckling är centrala för att behålla medarbetare och deras engagemang. Bäst resultat uppnås genom en reell dialog med medarbetarna på arbetsplatsen. Parternas ansvar är att skapa goda förutsättningar för en sådan dialog och att delta i dialogen när den förs på en mer övergripande nivå.

Parterna är nu överens om att göra en partsgemensam satsning med syfte att implementera samverkansavtalet - Samverkan för utveckling - i förhållande till lokala parter. Syftet ska vara att avtalets intentioner ska omsättas i praktisk tillämpning. De möjligheter som samverkanssystemet ger i arbetet med verksamhetsutveckling, arbetsmiljö, kompetensutveckling, jämställdhet och mångfald ska särskilt uppmärksammas.

Partsarbete under avtalsperioden

Parterna är överens om ett omfattande partsarbete inom en rad olika områden under avtalsperioden. En viktig resurs i det arbetet är den nya inriktning som parterna är ense om att Utvecklingsrådet ska få. Utvecklingsrådet kommer att ändra både inriktning och namn. Den nya verksamheten kommer att kallas för **Rådet för partsgemensamt stöd**. Det nya rådet kommer att knytas närmare partsarbetet och ge stöd till de lokala parterna inom de arbetsområden (sakområden) som centrala parter bestämmer i kollektivavtal. Rådet kommer också att kunna ställa medel till förfogande för tillfällig verksamhet av mer kortvarig natur som centrala parter enas om. En starkare koppling kommer att göras mellan Rådet för partsgemensam utveckling och Samverkansrådet.

Inom ramen för RALS 2007-2010 har parterna enats om utvecklingsarbeten inom ett flertal områden. Flera av dessa kommer sannolikt att få resurser från Rådet för partsgemensamt stöd.

De överenskomna områdena är

- Jämställda arbetsplatser
- Centrala parter stöd till lokal lönebildning
- Stöd till samverkan på lokal nivå
- Partsarbete angående universitets- och högskoleområdet
- Stöd till lokala parter i arbetstidsrelaterade frågor
- Partsgemensamt arbete om centrala kollektivavtals tillämpning mm hos arbetsgivarverkets icke-obligatoriska medlemmar (fd RALB, klart våren 2008)
- Översyn av ALFA och AVA avseende struktur och innehåll samt med koppling till LAS
- Partsgemensam översyn av den lokala regleringen av ersättning för restid
- Saco-s och Arbetsgivarverket ska diskutera förutsättningarna för enskilda överenskommelser i syfte att öppna ytterligare möjligheter till individuellt anpassade anställningsvillkor
- Kartläggning beträffande arbetet inom Kriminalvården

Övrigt

I anslutning till avtalsrörelsen har även avtal om utlandstjänstgöring (UVA) och URA samt avtal om pensionsålder med övergångsbestämmelse för officerare, träffats.