

2011-03-24

Diariennr: Af-2011/093179

## **Avtal mellan Arbetsförmedlingen och Saco-S Arbetsförmedlingen avseende löneförhandlingar enligt Ramavtal om löner m.m. (RALS 2010-T)**

### **Avtalstidens längd**

#### **1 §**

Parterna träffar ett tillsvidareavtal om löner m.m. Avtalet gäller från och med den 1 oktober 2010.

### **Inriktning för lönerevision**

#### **2 §**

Parterna på myndighetsnivå ska inför varje lönerevision komma överens om vilka inriktningar som ska vara styrande för förhandlingsgrupperna. Av överenskommelsen ska framgå parternas analys, överenskomna mål och prioriteringar.

### **Gemensamma löneprinciper**

#### **3 §**

En individuell och differentierad lönesättning förutsätter en lönebildningsprocess som pågår hela verksamhetsåret samt att den knyter an till arbetsgivarens planering och uppföljning av verksamhetsmål och resultat samt ekonomi. Parterna i Arbetsförmedlingen har ett gemensamt ansvar för samverkan om löner och därmed för en väl fungerande lokal lönebildning.

Lönebildning och lönesättning är ett styrinstrument för myndighetens ledning som ska medverka till att målen för verksamheten uppnås och att verksamheten bedrivs effektivt och rationellt. Lönebildningen och lönesättningen ska också vara kopplad till verksamhetens resultat. En avgörande förutsättning för en effektiv och väl fungerande verksamhet är att arbetsgivaren kan rekrytera, motivera, utveckla och behålla medarbetare 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.

Lönerna ska vara individuellt bestämda. En väl utvecklad lönesättning som utgår från sakliga grunder är betydelsefull för en ändamålsenlig differentiering av lönerna på organisations- och individnivå. En medarbetares lön ska bestämmas utifrån sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt medarbetarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen.

2011-03-24

Diariennr: Af-2011/093179

## **Parternas syn på en välfungerande lönebildning inom Arbetsförmedlingen**

### **4 §**

Parterna ska gemensamt planera hur det långsiktiga arbetet med den lokala lönebildningen ska bedrivas inom myndigheten. Arbetet ska ha en övergripande inriktning och syfta till att skapa en förtroendefull dialog präglad av öppenhet och respekt.

För en välfungerande lokal lönebildning bör det finnas en koppling till arbetsgivarens planering och uppföljning av verksamhetsmål och resultat samt ekonomi. Detta förutsätter att parterna genomför ett gemensamt arbete om hur löneprinciperna enligt 3 § ska tillämpas mot bakgrund av verksamhetens krav, mål och resultat samt verksamhetens ekonomiska förutsättningar och kompetensförsörjningsbehov.

Parterna har ett gemensamt ansvar för att det inte i något avseende uppstår osaklighet i lönesättningen och att den bortser från kön, ålder, etnisk tillhörighet, religion, sexuell läggning, funktionsnedsättning eller andra faktorer som är utan tydlig koppling till den anställdes arbetsinsats. Det innebär bland annat 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 ska genomföra lönekartläggning enligt kraven i Diskrimineringslagen. Lönekartläggningen ska genomföras utifrån en myndighetsgemensam metod och omfatta samtliga yrkesgrupper. Osakliga löneskillnader ska rättas till vid sidan av avtalad revision.

### **4.1 Parternas syn på långsiktigt strategiskt lönebildningsarbete**

Det är parternas mening att fortsätta arbetet med att utveckla myndighetens lönebildning. Syftet är att skapa en process där medlemmens resultat och löneutveckling knyts samman så att det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat uppnås. Kopplingen mellan verksamhetsbaserad kompetensutveckling och lön ska också uppmärksammas. Med verksamhetsbaserad kompetensutveckling menas kompetens förvärvad såväl internt som externt med inriktning på Arbetsförmedlingens verksamhetsområden och som anknyter till nuvarande eller kommande arbetsuppgifter.

Individuell lönesättning förutsätter kontinuerlig avstämning och uppföljning mellan medlem och chef. Stor vikt läggs vid verksamhetsdialogerna mellan chef och medlem. Arbetet att utveckla och kvalitetssäkra dessa processer ska fortsätta.

Lönebildningsarbetet ska ske kontinuerligt och bedrivas så att chefer och medlemmar blir mer delaktiga i lönebildningen. Arbetsförmedlingens lönepolitik och dess utgångspunkter för lönebildning och lönesättning ska vara förankrad bland de anställda.

2011-03-24

Diarienum: Af-2011/093179

Det är parternas mening att det långsiktiga lönebildningsarbetet enligt ovan ska medföra ett ökat fokus på lönedifferentiering och där effekten ska bli en ökad lönespridning<sup>1</sup>. Syftet med ökad lönespridning är att medlemmen ska stimuleras till ett långsiktigt ökat engagemang och ansvarstagande.

## Dialog som metod

### 5 §

Varje medlem ska informeras om 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 medlem, som är särskilt inriktad på sådana frågor som kan ha betydelse för individens framtida resultat, utveckling och lön. En individuell lönesättning kräver chefer som kan kommunicera verksamhetens mål och medel, kontinuerligt genomföra dialoger i form av resultatdialoger, utvecklingssamtal och lönesamtal och som är tydliga i sitt förhållningssätt till lönesättning och myndighetens lönepolitik.

## Lönebild

### 6 §

Arbetsgivaren ska inför lönerevision presentera en bild av myndighetens mål och resultat. Arbetsgivaren ska även presentera en bild av myndighetens löneläge och lönespridning för Saco-S Arbetsförmedlingen. Lönebilderna ska framför allt bygga på den partsgemensamma statistiken, men också på annan information som parterna finner relevant. Genom diskussion och analys ska parterna sträva efter att bilda sig en gemensam uppfattning om myndighetens lönebild.

### 6.1 Förändring av lönebilderna

Som en förberedelse inför lönerevision ska därefter var och en av parterna utifrån löneprinciperna i 3 § och dess tillämpning 4 § redovisa sin syn på behovet av förändringar, på kort och lång sikt, av löner och andra anställningsvillkor utifrån verksamhetens krav, mål och resultat, samt myndighetens 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 på organisationsnivå. Parterna kan även beakta löner och andra anställningsvillkor på övriga delar av arbetsmarknaden. I diskussionerna ska parterna sträva efter att så långt möjligt uppnå samsyn.

En förtroendefull samverkan mellan arbetsgivare och fackliga organisationer är en viktig förutsättning för att myndighetens utvecklingsarbete ska bli framgångsrikt. Det är en tillgång för Arbetsförmedlingen att ha kompetenta fackligt förtroendevalda och att dessa ges goda förutsättningar att utföra sitt fackliga uppdrag i kombination

---

<sup>1</sup> Lönespridning definieras som skillnaden mellan 10:e och 90:e percentilen.

2011-03-24

Diarienum: Af-2011/093179

med de yrkesmässiga uppgifterna. 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 vid myndigheten som har likartade eller närliggande arbetsuppgifter, men som tillhör en annan arbetstagarorganisation vilken är part i motsvarande avtal med Arbetsförmedlingen.

## 6.2 Möjligheter till lönekarriär

Revisionerna ska tydligt inriktas på att ge skickliga medlemmar ökade möjligheter till lönekarriär. Ökad skicklighet och större ansvar ska leda till en god löneutveckling. Goda individuella arbetsresultat ska särskilt premieras för att uppnå en önskad lönestruktur och ändamålsenlig lönedifferentiering inom myndigheten. Skickliga medlemmar ska ha möjlighet till bra löneutveckling oavsett yrkesroll och var inom Arbetsförmedlingen man arbetar. En medlem ska inte behöva byta yrke eller arbetsgivare för att få en god löneutveckling. Medlemmar med spetskompetens, som åtagit sig rikstäckande uppdrag eller andra särskilt krävande arbetsuppgifter ska uppmärksammas.

## Överenskommelse om lön vid andra tillfällen än lönerevision

### 7 §

Arbetsgivare och medlem träffar överenskommelse om lön vid ny anställning inom myndigheten. Arbetsgivare och medlem får även träffa överenskommelse 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 inom Arbetsförmedlingen. Innan överenskommelse om ny lön träffas för medlem ska lokal facklig organisation informeras. Förhandlingar om lön upptas då lokal part så begär.

*Kommentar: I undantagsfall får arbetsgivaren, innan den fackliga organisationen informeras, träffa överenskommelse om ny lön om det bedöms att verksamheten kräver det.*

## Tidplan för revision

### 8 §

Parterna är överens om att lönerevisioner ska genomföras årligen per den 1 oktober.

2011-03-24

Diariennr: Af-2011/093179

## Lönesamtal

### 9 §

Inför lönerevision ska varje medlem ha ett lönesamtal med sin lönesättande chef. I lönesamtalet får chef och medarbetare en reell möjlighet att med utgångspunkt från fastställda löneprinciper och lönekriterier ha en dialog där medlemmens bidrag till verksamheten sätts i fokus. Stödmaterialet med Arbetsförmedlingens lönekriterier ska användas och lönesamtalet ska dokumenteras.

Medlemmar med arbetsuppgifter inom flera verksamhetsområden ska lönesättas för hela sin arbetsinsats.

Om lönesättande chef inte varit chef för medlemmen under hela revisionsperioden, eller är chef på distans, är det viktigt att lönesättande chef samråder med övriga berörda chefer.

## Struktur för lönebildningsarbete och genomförande av löneförhandlingarna

### 10 §

#### 10.1 Förhandlingsområden

För att bättre kunna arbeta med lönebildning och löneförhandlingar på lokal nivå har parterna valt att dela in myndigheten i ett antal förhandlingsområden.

Förhandlingsområdena är indelade efter marknadsorganisation och avdelnings-/stabs organisation. Förhandlingsområdena fördelas enligt bilaga 1.

#### 10.2 Förhandlingsgrupp

Inom varje förhandlingsområde finns det en förhandlingsgrupp. Dessa ska fungera som lokala lönebildningsgrupper. Det grundläggande syftet med att skapa förhandlingsgrupper är att de ska arbeta med lönebildningsfrågor och löneavtalet på lokal nivå.

Förhandlingsgrupperna får sina uppdrag av parterna på myndighetsnivå och ska följa givna mål och/eller överenskommelser.

Förhandlingsgrupperna leds av marknadschef eller avdelnings-/stabschef.

2011-03-24

Diariennr: Af-2011/093179

Förhandlingsgrupperna består förutom av marknads-, avdelnings- eller stabschef av representation från personalavdelningen (förhandlingssamordnare), representanter från Saco-S Arbetsförmedlingen samt övriga representanter som marknads-, avdelnings- eller stabschef bedömer ska vara representerade.

### **10.3 Förhandlingsgruppens uppdrag**

Parterna i förhandlingsgruppen har ett gemensamt ansvar att arbeta med avtalet på lokal nivå och att se till att dess intentioner fullföljs och ska föra överläggningar kring detta. Genom diskussion och analys ska parterna sträva efter att bilda sig en gemensam uppfattning om förhandlingsområdets lönebild och eventuella behov av förändringar utifrån vad som framgår under 6 § punkt 6.1. Som diskussionsunderlag ska parterna använda det statistikmaterial som parterna på myndighetsnivå har tagit fram men även annan information som parterna finner relevant.

Parterna ska utifrån sitt förberedelsearbete formulera en skriftlig överenskommelse som innehåller vad förhandlingsområdet särskilt ska fokusera på. Syftet med överenskommelsen är att tydliggöra vad parterna har att förhålla sig till vid lönerevisionen.

Förhandlingsgruppen planerar förhandlingsarbetet tidsmässigt och uppgiftsmässigt samt samordnar och följer revisionen på områdesnivå.

Förhandlingsgruppen ska efter avslutad revision göra en uppföljning av arbetet inom förhandlingsområdet. Uppföljningen ska sammanfattas i en förhandlingsrapport som skickas till förhandlingschefen med kopia till ordförande för Saco-S Arbetsförmedlingen.

Förutom att förhandlingsgruppen har ett ansvar att förbereda, genomföra och följa upp revisionsarbetet har de ett ansvar att kontinuerligt föra dialog kring frågor som ingår i området lönebildning.

Förhandlingsgruppens medlemmar kan vid behov söka stöd från parterna på myndighetsnivå.

#### **10.3.1 Förhandlingsrapport**

Rapporten ska innehålla följande delar:

- Kort beskrivning av hur processen fungerat. Både det som parterna är överens om och om det man eventuellt har olika uppfattningar om ska framgå, detta i syfte att utveckla förhandlingsarbetet.
- Kort beskrivning och motivering av speciella insatser och hur dessa uppnåtts.
- Kort beskrivning av framtida behov av insatser, inför eller i samband med nästa revision.

2011-03-24

Diariennr: Af-2011/093179

- Underskrift av arbetsgivare och facklig representant för Saco-S Arbetsförmedlingen i förhandlingsområdet, efter att parterna är överens om de nya lönerna i förhandlingsområdet.

## Förhandlingsmodeller

### 11 §

Löneförhandlingsarbetet i myndigheten bedrivs på tre nivåer, myndighetsnivå, förhandlingsområdesnivå och medlemsnivå. På myndighetsnivå avtalas om centrala mål/inriktningar etc. för olika yrkesgrupper samt riktlinjer för hur löneförhandlingsarbetet ska bedrivas på förhandlingsområdesnivå. På medlemsnivå har alla medlemmar möjlighet att förhandla sin lön i ett lönesättande samtal.

#### 11.1 Val av förhandlingsmodell

För att stärka medlemmarnas möjligheter till egna val är parterna överens om att låta medlemmen själv styra över valet av förhandlingsmodell. Medlemmen ges möjlighet att själv förhandla sin lön i ett lönesättande samtal eller att bli företrädare i lokal förhandling mellan arbetsgivaren och Saco-S företrädare.

Inför varje revisionstillfälle ska alla medlemmar välja vilken förhandlingsmodell de vill ha. De medlemmar som vill att deras lön ska förhandlas i lokal förhandling ska anmäla det till Saco-S Arbetsförmedlingen, övriga förhandlar enligt modell lönesättande samtal. Tidpunkt för anmälan överenskomms i respektive förhandlingsområde.

Innan val av förhandlingsmodell ska medlem som har behov ges möjlighet att delta i utbildning kring lönesättande samtal.

Valet av förhandlingsmodell får inte påverka sakens saklighet i lönesättningen.

#### 11.2 Lönesättande samtal

Resultatdialog, utvecklingssamtal och lönesamtal är tre dialogtillfällen vilka på olika sätt belyser medlemmarnas arbetsprestationer, kompetens och utveckling. Det lönesättande samtalet är en del i denna kontinuerliga process och avser att ytterligare tydliggöra sambandet mellan medlemmarnas resultat och lön.

Lönesättande samtal är en förhandling där chef och medlem tillsammans kommer överens om en ny lön för medlemmen. Detta i enlighet med avtalet och med utgångspunkt från lönesamtalet. Kommer man inte överens om ny lön går förhandlingen till lokal förhandling mellan lönesättande chef och facklig organisation i förhandlingsområdet.

2011-03-24

Diariennr: Af-2011/093179

Det är den chef som genomfört lönesamtalet som också ska vara den som har det lönesättande samtalet.

### 11.2.1 Parternas roller inom ramen för lönesättande samtal

Lönesättande samtal innebär att tyngdpunkten i löneförhandlingarna flyttas från den lokala fackliga organisationen till medlemmen att i förhandling med sin chef komma överens om ny lön. Detta förutsätter bland annat att lönesättande chef har tillräckligt och tydligt mandat för att uppnå avtalets intentioner samt aktuella mål/överenskommelser. Denna kvalitetssäkring av det lönesättande samtalet som en förhandlingsmodell är absolut nödvändig.

### 11.2.2 Lönesättande samtalets tre faser

<b>Förberedelser</b>		
<b>Saco-S Arbetsförmedlingen inom respektive förhandlingsområde</b>	<b>Lönesättande chef</b>	<b>Medlemmen</b>
Informera medlemmar om partsgemensamma överenskommelser/mål, avtalet och lönestatistik.	Genomföra dokumenterade lönesamtal utifrån lönekriterierna med varje medlem.	Samtliga medlemmar ska ges möjlighet att ha ett dokumenterat lönesamtal innan de lönesättande samtalen startar.
Utbilda medlemmar i lönesättande samtalet, dess syfte och metod.	Informera samtliga medlemmar om hur de lönesättande samtalen och löneförhandlingarna kommer att genomföras på arbetsplatsen samt grunderna för lönesättning enligt avtalet.	Medlemmar som har behov ska ges möjlighet att delta i utbildning kring lönesättande samtal och därefter välja förhandlingsmodell.
Organisera stöd till hjälp för medlemmar under perioden med lönesättande samtal.	Planera för lönesättande samtal lokalt på arbetsplatsen samt i god tid planera in tid och plats för lönesättande samtal för berörda medlemmar.	Medlemmen ska ges möjlighet och tid att förbereda sig inför sitt lönesättande samtal. Detta med utgångspunkt från nuvarande lön i förhållande till resultatet av resultatdialoger, utvecklings- och lönesamtalet samt lönestatistik och avtalade överenskommelser/mål.
	Förbereda varje lönesättande samtal med utgångspunkt från resultatdialoger, utvecklingssamtal, lönesamtal samt de överenskommelser/mål som avtalats mellan parterna.	
	Om lönesättande chef inte varit chef för medlemmen under hela revisionsperioden, eller är chef på distans, är det viktigt att lönesättande chef samråder	



2011-03-24

Diariennr: Af-2011/093179

	med övriga berörda chefer. Information som kan påverka förhandlingen (lönesättningen) ska dokumenteras och delges berörd medlem.	
	Chefer som har medlemmar som operativt leds av en annan chef ska samråda med denna chef inför lönesamtal och lönesättande samtal.	
<b>Genomförande</b>		
<b>Saco-S Arbetsförmedlingen inom respektive förhandlingsområde</b>	<b>Lönesättande chef</b>	<b>Medlemmen</b>
Beredt möjlighet att stödja medlemmarna under förhandlingsperioden.	Genomföra lönesättande samtal i enlighet med detta avtal. Presenterar och motiverar sitt förslag till ny lön.	Motiverar sitt yrkande om ny lön.
	Förhandlingen genomförs med respekt för avtalets intentioner, förhandlingsetik och varandra. Det är av största vikt att alla chefer följer och står bakom Arbetsförmedlingens lönepolitik och följer avtalet. Om behov finns kan chef och medlem träffas mer än en gång. Argumenten för den nya lönen ska utgå från vad som tagits upp i resultatdialoger, utvecklings- och lönesamtal samt de överenskommelser/mål som lagts fast av parterna.	Medlemmen har rätt att ajournera förhandlingen för att inhämta ytterligare fakta, stöd mm.
	När chef och medlem <b>är överens</b> avslutas förhandlingen med ett skriftligt avtal om ny lön. Detta avtal undertecknas av chef och medlem, blanketten "Lönesättande samtal" används för ny lön. Bilaga 2.	När chef och medlem <b>är överens</b> avslutas förhandlingen med ett skriftligt avtal om ny lön. Detta avtal undertecknas av chef och medlem, blanketten "Lönesättande samtal" används. Andra enskilda överenskommelser dokumenteras enligt separata riktlinjer.
	Om chef och medlem <b>inte är överens</b> om ny lön förs förhandlingen vidare till lokal förhandling med en skriftlig dokumentation där parterna var för sig har möjlighet att framföra sina argument. Blanketten "Lönesättande samtal" används och undertecknas av chef och medlem.	Om chef och medlem <b>inte är överens</b> om ny lön förs förhandlingen vidare till lokal förhandling med en skriftlig dokumentation där parterna var för sig har möjlighet att framföra sina argument. Blanketten "Lönesättande samtal" används och undertecknas av chef och medlem.

2011-03-24

Diariennr: Af-2011/093179

	Blanketten "Lönesättande samtal" skickas omgående till förhandlingsamordnaren inom respektive förhandlingsområde.	Informerar Saco-S föreningen att man inte kommit överens om ny lön samt varför man inte kommit överens.
	Om medlem får en svag löneutveckling ska det snarast, i ett utvecklingssamtal, klargöras vad medlemmen förväntas göra för att få en positiv löneutveckling. Planeringen ska ta sikte på att medlemmen ska erhålla en ny lön så snart han/hon uppfyllt sin del av planeringen. Vid dessa utvecklingssamtal kan facklig representant delta om medlemmen så begär.	Tar kontakt med Saco-S föreningen om man önskar att facklig part är med i utvecklingssamtalet.
<b>Avslut</b>		
<b>Arbetsgivaren och Saco-S Arbetsförmedlingen inom respektive förhandlingsområde</b>		
Förhandlar de individer som inte kommit överens om ny lön i sitt lönesättande samtal. Förhandling ska vara påbörjad i enlighet med den partsgemensamma överenskommelsen.		

### 11.3 Lokal förhandling

Lokal förhandling innebär att facklig organisation och arbetsgivaren förhandlar fram ny individuell lön för medlemmen.

Det är den chef som genomfört lönesamtalet som också ska vara den som förhandlar medlemmens lön.

#### 11.3.1 Lokala förhandlingens tre faser

<b>Förberedelser</b>		
<b>Saco-S Arbetsförmedlingen inom respektive förhandlingsområde</b>	<b>Lönesättande chef</b>	<b>Medlemmen</b>
Ta in underlag från medlemmarna inför löneförhandlingarna.	Genomföra dokumenterade lönesamtal utifrån lönekriterierna med varje medlem.	Samtliga medlemmar ska ges möjlighet att ha ett dokumenterat lönesamtal innan löneförhandlingarna startar samt möjlighet att kommunicera underlag till Saco-S Arbetsförmedlingens förhandlingsdelegation i förhandlingsområdet.

2011-03-24

Diariennr: Af-2011/093179

	Informera samtliga berörda medarbetare om hur de lokala löneförhandlingarna kommer att genomföras på arbetsplatsen samt grunderna för lönesättning enligt avtalet.	Medlemmar som har behov ska ges möjlighet att delta i utbildning kring lönesättande samtal och därefter välja förhandlingsmodell.
	Om lönesättande chef inte varit chef för medlemmen under hela revisionsperioden, eller är chef på distans, är det viktigt att lönesättande chef samråder med övriga berörda chefer.	
	Chefer som har medlem som operativt leds av en annan chef ska samråda med denna chef inför lönesamtal och lokal förhandling.	
<b>Genomförande</b>		
<b>Saco-S- Arbetsförmedlingen inom respektive förhandlingsområde</b>	<b>Lönesättande chef</b>	
Genomför förhandlingar i enlighet med detta avtal.	Genomför förhandlingar i enlighet med detta avtal.	
<b>Avslut</b>		
<b>Arbetsgivaren och Saco-S- Arbetsförmedlingen inom respektive förhandlingsområde</b>	<b>Lönesättande chef</b>	
Avslutar de lokala förhandlingarna när alla medlemmar som valt att bli förhandlade lokalt har förhandlats.	Informerar medlemmen om ny lön samt vad medlemmen kan göra för att påverka lönen framöver.	
	Om medlem får en svag löneutveckling ska det snarast, i ett utvecklingssamtal, klagöras vad medlem förväntas göra för att få en positiv löneutveckling. Planeringen ska ta sikte på att medlemmen ska erhålla en ny lön så snart han/hon uppfyllt sin del av planeringen. Vid dessa utvecklingssamtal kan facklig representant delta om medlemmen begär det.	Tar kontakt med Saco-S föreningen om man önskar att facklig part är med i utvecklingssamtalet.

2011-03-24

Diariennr: Af-2011/093179

## **Parterna på myndighetsnivå**

### **12 §**

När samtliga individuella löneförhandlingar, genom lönesättande samtal eller lokala förhandlingar, är färdiga och förhandlingsgrupperna skickat in sin rapport avslutar arbetsgivaren och Saco-S Arbetsförmedlingen lönerevisionen genom att upprätta ett förhandlingsprotokoll.

Parterna på myndighetsnivå utvärderar varje revision och kommer överens om behov av insatser, inför eller i samband med nästa revision.

## **Om parterna inte blir överens**

### **13 §**

#### **13.1 Om parterna inom förhandlingsområdet inte kommer överens**

Om parterna inom ett förhandlingsområde inte blir överens om de nya lönerna ska överläggningar ske med parterna på myndighetsnivå.

#### **13.2 Om parterna på myndighetsnivå inte kommer överens**

Om parterna på myndighetsnivå inte kan sluta 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 i enlighet med RALS 2010-T, 7 § p. 7.5.

## **Avtalets giltighet**

### **14 §**

Detta avtal gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av 3 månader. Om avtalet mellan Arbetsgivarverket och Saco-S skulle sägas upp upphör också detta avtal att gälla vid samma tidpunkt.

Stockholm den 24 mars 2011

Arbetsförmedlingen

Saco-S Arbetsförmedlingen

Britt-Marie Samuelsson  
Förhandlingschef

Ingemar Jeppsson  
Ordförande