Parter

Arbetsgivarsidan: Arbetsgivarverket

Arbetstagarsidan: SACO-S

Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS 2007–2010)

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 2007 t.o.m. den 30 september 2010.

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 § Allmänt löne- och förmånsavtal (ALFA) och motsvarande bestämmelse i Affärsverksavtalet (AVA).

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. De centrala parterna är vidare ense om att det är ett ömsesidigt intresse att stödja de lokala parternas arbete och har därför genom Samarbetsavtalet inrättat Samarbetsrådet för det statliga avtalsområdet.

Arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen ska tillsammans kunna inhämta råd från centrala parter eller Samarbetsrådet om tillämpningen av RALS 2007–2010.

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 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.

Lokal lönebildning

6 §

6.1 Gemensamt arbete

Arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen ska så snart som det centrala löneavtalet är träffat gemensamt planera hur arbetet med den lokala lönebild-

ningen 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 Samarbetsrådet.

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. I de fall lönesättande samtal tillämpas ska arbetsgivaren ange vilka chefer som har befogenhet att tillämpa dessa.

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 gemensamma arbetet under avtalsperioden ska ta tillvara de erfarenheter som görs i samband med förberedelserna inför och genomförandet av lönerevisionerna.

De lokala parterna har vid tillämpningen av löneprinciperna att särskilt uppmärksamma sitt gemensamma ansvar för att det inte i något avseende uppstår osakligheit 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.

6.2 Tidsplan för revision

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. Om lokala parter inte kommer överens

om annat är revisionstidpunkterna den 1 oktober 2007, den 1 januari 2009 respektive den 1 januari 2010.

Parterna bör vidare komma överens om hur och enligt vilken tidsplan det arbete inför lönerevision ska bedrivas som förutsätts enligt 7 och 8 §§, och i samband härmed hur resultatet av det gemensamma arbete som bedrivits enligt 6.1 kan utnyttjas.

Förberedelser inför revision

7 §

7.1 Lönebild

Arbetsgivaren ska inledningsvis presentera en bild av myndighetens löneläge och lönespridning för den lokala arbetstagarorganisationen. Lönebilden ska framför allt bygga på den centrala partsgemensamma statistiken, men också på annan information som lokala parter finner relevant. Genom diskussion och analys ska parterna sträva efter att bilda sig en gemensam uppfattning om myndighetens lönebild.

7.2 Förändring av lönebilden

Som en förberedelse inför lönerevision ska därefter var och en av parterna utifrån löneprinciperna i 5 § och deras tillämpning enligt 6.1 redovisa sin syn på behovet av förändringar av löner och andra anställningsvillkor utifrån verksamhetens krav och myndighetens 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 att uppmärksamma i samband med lönesättning. De sakliga grunderna för lönesättningen ska tillämpas likartat för sådana medarbetare vid myndigheten som har likartade eller näraliggande arbetsuppgifter, men som tillhör en annan arbetstagarorganisation vilken är part i motsvarande avtal med Arbetsgivarverket. I diskussionen ska parterna sträva efter att så långt möjligt uppnå samsyn.

Lönerevision

8 §

8.1 Inledning

Arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen ska sluta kollektivavtal enligt denna paragraf om vilken av nedanstående ordningar enligt 8.2 och 8.3 som ska tillämpas för hela eller del av myndigheten 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 § och efter det att lokala parter gjort redovisningar och fört diskussioner enligt 7 §. Parterna kan härvid även komma överens om en förändring av övriga anställningsvillkor.

8.2 Lönesättande samtal

Parterna kan överenskomma om att för hela eller del av myndigheten tillämpa lönesättande samtal, som innebär att lönerevision sker genom att chef och medarbetare överenskommer om en ny lön. Tidpunkten för sådan löneöverenskommelse kan antingen vara fastställd revisionstidpunkt eller överenskommas mellan chef och medarbetare. Parterna ska gemensamt planera hur denna förhandlingsordning ska tillämpas. 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 8.3.

8.3 Lokala förhandlingar

I de fall lokala parter inte enats om att tillämpa lönesättande samtal enligt 8.2 ska arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen 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.

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 8.5 användas.

8.4 Gemensam lönerevision för flera arbetstagarorganisationer

Arbetsgivaren och två eller flera av de lokala arbetstagarorganisationer som är part i motsvarande ramavtal med Arbetsgivarverket kan ha skäl att genomföra lönerevision genom samordnade förhandlingar eller i form av gemensamt kollektivavtal för arbetstagare som är medlemmar i berörda organisationer. Denna möjlighet ska särskilt prövas också i de fall en lönerevision inte omfattar fler än femton medlemmar i en arbetstagarorganisation.

Vid myndigheter där lönerevisionen totalt sett inte omfattar fler än femtio arbetstagare ska om arbetsgivaren så begär, ett gemensamt kollektivavtal om löner slutas mellan arbetsgivaren och de arbetstagarorganisationer som är parter i motsvarande ramavtal med Arbetsgivarverket.

8.5 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 8.6. 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 för nya löner inte kan åstadkommas ska vardera parten 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 §.

Arbetsgivarverkets anmärkning
För det fall lönenämndens rekommendation om nya löner inte genomförs utövas arbetsgivarens befogenheter av arbetsgivaren i samråd med Arbetsgivarverket.

8.6 Lokal lönenämnd

Lönenämnden leds av en opartisk ordförande. Ordföranden utses av lokala parter gemensamt i samråd med centrala parter. Om arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen inte enas om annat, ingår i nämnden även en företrädare för arbetsgivaren och en företrädare för arbetstagarsidan. Ordföranden har utslagsröst.

Överenskommelse om lön vid andra tillfällen än lönerevision

9 §

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

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

En arbetsplats med villkor och arbetsformer som passar både kvinnor och män, där allas kapacitet tas tillvara och där båda könen finns representerade på alla befattningsnivåer är en av grunderna för en attraktiv och effektiv arbetsplats. Kvinnor och män ska ha lika möjligheter till karriär och kompetensutveckling och anställningsvillkoren ska vara köns- och genusneutrala.

Lokala parters arbete är av stor betydelse för att nå en jämnare könsfördelning i samtliga befattningskategorier och för att säkerställa att det inte föreligger osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Centrala parter är därför överens om att i enlighet med bilaga B ytterligare utveckla sitt stöd till lokala parter i detta arbete.

10.3
Den gemensamma syn på arbetsmiljö och hälsa som parterna redovisat i bilaga 8 till RALS 2004–2007 ska utgöra grund för fortsatt arbete med dessa frågor på lokal och central nivå. Parterna är i detta sammanhang vidare överens om att inom ramen för det gemensamma utvecklingsprogram – Satsa friskt – som bedrivs i Utvecklingsrådets regi verka för ett utökat samarbete mellan arbetsgivare för att underlätta rehabilitering av långtidssjukskrivna. En utgångspunkt för detta samarbete är att se vidare än till den egna arbetsplatsen eller myndigheten vid arbetsträning eller återgång i arbete.

10.4
Parterna har vidare enats om

- centrala parters stöd till lokal lönebildning enligt bilaga C

- partsarbete angående universitets- och högskoleområdet enligt bilaga D

- stöd till samverkan på lokal nivå enligt bilaga E

- den framtida inriktningen av Utvecklingsrådets verksamhet m.m. enligt bilaga F

- stöd till lokala parter i arbetstidsrelaterade frågor enligt bilaga G

- partsgemensamt arbete om centrala kollektivavtals tillämpning m.m. hos Arbetsgivarverkets icke-obligatoriska medlemmar enligt bilaga H.

Stockholm den 7 november 2007

Arbetsgivarverket	SACO-S
Nils Henrik Schager	Edel Karlsson Håål

Bilaga A

Avtal som sluts genom RALS 2007–2010

Parterna sluter följande avtal

Allmänt löne- och förmånsavtal (ALFA)

Affärsverksavtal (AVA)

Härvid gäller

- att ALFA ska ha samma lydelse som föregående avtal med samma rubrik, med de ändringar som framgår av särskilt förhandlingsprotokoll.

- att AVA ska ha samma lydelse som föregående avtal med samma rubrik med de ändringar som framgår av särskilt förhandlingsprotokoll.

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

Jämställda arbetsplatser

Lika möjligheter för kvinnor och män

I samband med tecknandet av RALS 2002–2004 startade ett partsgemensamt arbete med målsättningen att åstadkomma en jämnare könsfördelning i samtliga befattningskategorier inom staten, med fokus på högre befattningsnivåer. Projektet har bedrivits inom ramen för Utvecklingsrådet och har syftat till att ge stöd till lokala parter i arbetet med att skapa lika möjligheter till karriär- och kompetensutveckling för kvinnor och män på den egna myndigheten.

Det partsgemensamma arbetet med målet att nå en jämnare könsfördelning i samtliga befattningskategorier inom staten ska fortsätta och intensifieras. Därmed säkerställs att en betydande del av de sakliga löneskillnaderna mellan kvinnor och män i staten på sikt elimineras.

Andelen kvinnor ökar sakta men säkert på högre befattningsnivåer och har så gjort det senaste decenniet, vilket bör ses som ett tydligt framsteg. Men utvecklingen behöver skyndas på. Centrala och lokala parter kan bidra till att accelerera processen.

Centrala parter ska initiera och stimulera lokalt partsgemensamt arbete med att skapa lika möjligheter för kvinnor och män. I arbetet ska erfarenheter och framgångsfaktorer vid jämställdhetsarbete hos statliga myndigheter och inom andra arbetsmarknadssektorer tas tillvara.

Parternas erfarenheter pekar på att betydelsefulla delar att beakta är bl.a. arbetsorganisation, konsekvenser av organisationsförändringar, rekrytering samt möjligheterna att kombinera arbete och föräldraskap. Lokal samverkan är ett ändamålsenligt arbetssätt för att hantera jämställdhetsfrågor.

Metoder för att utesluta osakliga löneskillnader

Det är de lokala parterna som har att genomföra lönesättningsprocessen på lokal nivå. De lokala parterna har således ett gemensamt ansvar för att det inte i något avseende uppstår osaklighet i lönesättningen. Det innebär att de lokala parterna i samband med lönesättningsprocessen bl.a. har att säkerställa att det inte uppkommer skillnader i löner som beror på kön. Det sker genom att lokala parter undersöker om det finns osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män och i förekommande fall planerar hur dessa ska åtgärdas.

Det är viktigt att lokala parter har tillgång till nödvändigt stöd i detta arbete.

Centrala parter ska utarbeta stöd till lokala parter i deras arbete med att säkerställa att det inte föreligger osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Stödet ska vara utformat på ett sådant sätt att det är förenligt med och stödjer de principer enligt vilka lönebildningen på det statliga området ska tillämpas.

Utvecklingsrådet är en lämplig plattform för att förse myndigheterna med bra verktyg och stöd i arbetet. Det partsgemensamma arbetet enligt denna bilaga ska därför bedrivas inom ramen för Utvecklingsrådets verksamhet.

Bilaga C

Centrala parters stöd till lokal lönebildning

Såväl Samarbetsavtalet som de centrala ramavtalen om löner framhåller att lönebildningen är ett medel för att nå en väl fungerande och effektiv verksamhet. Genom utformningen av ramavtalen om löner ges möjligheter till en lokal lönebildning som utgår från verksamhetens förutsättningar och behov samt de anställdas bidrag till verksamheten. Detta innebär en lönesättning som stimulerar till engagemang och utveckling i arbetet. Lokala parters förmåga att i den lokala lönebildningen omsätta ramavtalens bärande principer i praktiken kräver en väl fungerande balans mellan parterna.

För att underlätta förverkligandet av en väl fungerande lokal lönebildning kommer centrala parter att under avtalsperioden på olika sätt stödja lokala parter i det partsgemensamma arbetet med lönebildning och lönesättning. Stödet till lokala parters arbete med lönebildningen har kanaliserats genom Samarbetsrådet, som har detta som särskilt utpekad uppgift enligt Samarbetsavtalet och ramavtalen om löner. Detta stöd kommer att utökas och förstärkas under avtalsperioden genom att Utvecklingsrådets organisation och resurser i högre utsträckning ställs till förfogande för stödet till den lokala lönebildningen. Stödet kan komma att omfatta bland annat informationsmaterial, utbildningsinsatser och rådgivning.

En utökad tillämpning av dialogen mellan chef och medarbetare i samband med lönesättning, i förekommande fall i form av lönesättande samtal, skapar behov av ökad kompetens hos såväl chef som medarbetare. Lokala parter förutsätts finna former att tillgodose detta behov och centrala parter ska erbjuda sitt stöd i detta arbete.

Den partsgemensamma statistiken används lokalt i enlighet med ramavtalens avsikt i samband med analyser av och diskussioner kring myndighetens lönebild. Ramavtalen nämner även möjligheten av att utnyttja annan information som lokala parter finner relevant. Vad denna information kan bestå i och i vilka former den bör behandlas är en fråga för lokala parter att överväga utifrån utgångspunkten att underlätta det lokala lönebildningsarbetet. Ökade kunskaper hos lokala parter om hur statistiken kan användas som informationskälla ökar förutsättningarna för en väl fungerande lönebildning. Centrala parters stöd till lokala parter avses omfatta även detta område.

Bilaga D

Partsarbete för universitets- och högskoleområdet

Universitet och högskolor står i dagsläget inför förändringar när det gäller resurstilldelning och anställnings-, meriterings- och karriärsystem m.m., något som påverkar förutsättningarna för verksamhetens utveckling och för de anställda. En utredare har fått regeringens uppdrag att se över dagens befattningsstruktur vid universitet och högskolor (Kommittédirektiv 2006:48). Utredaren, som presenterar sitt betänkande i december 2007, ska enligt sina direktiv ”föreslå förbättringar för att uppnå en fungerande och sammanhållen meriterings- och karriärväg för kvinnor och män vid lärosätena och i relation till det omgivande samhället”. Utredaren ska vidare bland annat ”i sina förslag beakta ambitionen att öka jämställdheten mellan kvinnor och män”. Utredarens förslag väntas leda till förändringar av det nuvarande befattnings- och befordringssystemet, vilka syftar till trygga och tydliga villkor för medarbetarna vid lärosätena.

Sedan 2001 har en särskild partssammansatt grupp (UH-gruppen) arbetat med att följa upp och vidareutveckla de diskussioner som förts i de centrala förhandlingarna rörande universitets- och högskoleområdet. Även inom ramen för 2007 års RALS-förhandlingar har de centrala parterna diskuterat specifika universitets- och högskolefrågor, kopplade till behovet av att förändra bilaga 5 till ALFA, som bland annat innehåller specialbestämmelser om arbetstid för vissa arbetstagare vid universitet och högskolor.

Parterna är ense om att det är de lokala parterna vid respektive lärosäte som genom förhandlingar ska kunna skapa villkor som gagnar verksamhetsutvecklingen och arbetstagarnas situation. Det är angeläget att universitet och högskolor i ökad utsträckning kan rekrytera och behålla kvalificerade forskare och lärare. Kvinnor och män ska ha samma reella möjligheter att göra sig gällande i den akademiska världen. Målet ska vara att under avtalsperioden säkerställa konkurrenskraftiga löner och andra anställningsvillkor för de anställda vid universitet och högskolor.

Parterna inrättar en särskild beredningsgrupp för universitets- och högskoleområdet. Arbetet i beredningsgruppen ska underlätta för lokala parter att på ett förtroendefullt sätt medverka till att verksamheten vidareutvecklas enligt inriktningen i föregående stycke. Beredningsgruppen ska följa utvecklingen bl.a. inom områdena arbetsmiljö, jämställdhet och mångfald och analysera konsekvenserna av genomförandet av de förslag som den ovannämnda utredaren lägger fram. Gruppen ska vidare studera arbetstidsavtalens utformning och tillämpning samt hur löner och andra anställningsvillkor utvecklas.

Om beredningsgruppen finner att rådande centrala avtalsreglering utgör ett hinder för en önskvärd utveckling på lokal nivå inom några eller något av de områden gruppen har att behandla ska de centrala parterna göras uppmärksamma på detta.

Gruppen består av tre arbetstagarrepresentanter och tre arbetsgivarrepresentanter. Uppgiften att vara sammankallande i gruppen bör växla mellan arbetsgivar- och arbetstagarsidan vid hel- och halvårsskiften.

Bilaga E

Stöd till samverkan på lokal nivå

Myndigheternas verksamhet präglas av krav på ökad effektivitet, bättre kvalitet och högre grad av måluppfyllelse. Detta förutsätter en ständig utveckling inom alla funktioner och på alla nivåer i verksamheten. Arbetsformer och arbetssätt ska vara flexibla och därmed snabbt kunna anpassas efter verksamhetens krav.

Effektiviseringsprocessen kräver en aktiv medverkan från alla i organisationen – ledning, anställda och deras fackliga företrädare. Ett framgångsrikt utvecklingsarbete förutsätter delaktighet och samverkan i hela organisationen. De anställdas insatser är av stor betydelse för att målen för verksamheten ska kunna uppnås så effektivt som möjligt. Detta förutsätter dels att formerna för ledningen av verksamheten är sådana att de anställda stimuleras till engagemang, dels att de anställdas kunskaper och erfarenheter tas tillvara på bästa sätt.

1997 slöts avtalet Samverkan för utveckling. Med det avtalet ville de centrala parterna stödja effektiviseringsarbetet inom den statliga sektorn genom att stimulera till en utveckling av arbetsplatserna. I avtalet ger parterna uttryck för vad som kännetecknar sådana arbetsplatser. Utgångspunkten är att samverkan ska vara grunden för det lokala utvecklingsarbetet.

I 2002–2004, bilaga 10, konstaterar parterna att avtalet ännu inte fått det genomslag det syftade till. Parterna har gjort en kartläggning av avtalets tillämpning genom en enkät och även uppdragit åt en extern forskare att göra en kvalitativ studie och analys av avtalet, vilken presenterades under 2006.

Det samlade underlaget ger vid handen att ett fortsatt arbete med att utveckla tillämpningen av avtalet är värdefullt.

Parterna är överens om att under avtalsperioden göra en partsgemensam satsning i syfte att utveckla hanteringen av samverkan på lokal nivå. Avtalets intentioner ska bättre omsättas i praktisk tillämpning. De möjligheter som samverkanssystemet ger i arbetet med verksamhetsutveckling, arbetsmiljö, kompetensutveckling, jämställdhet och mångfald bör särskilt uppmärksammas. Arbetet påbörjas så snart som RALS 2007–2010 är tecknat.

Arbetet bör kunna bedrivas som ett utvecklingsområde inom Utvecklingsrådet.

Bilaga F

Den framtida inriktningen av Utvecklingsrådets verksamhet m.m.

Parterna inrättade 1993 Utvecklingsrådet för den statliga sektorn. Rådet är en ideell förening. Verksamheten syftar till att främja utvecklingen av den statliga sektorn genom att stödja utvecklingsarbete som lokala parter bedriver på myndigheterna. Insatser kan också göras för att stärka och utveckla det centrala partsarbetet. Parterna har i kollektivavtal varit överens om att de grundläggande principerna som ska gälla för Utvecklingsrådet är dels att verksamheten ska ”vila på tre ben”, d.v.s. att Utvecklingsrådet ger stöd till de lokala och centrala parternas utvecklingsarbete i form av

- ekonomiskt stöd till lokalt utvecklingsarbete
- utvecklingsarbete på olika utvecklingsområden till stöd för de lokala parterna samt
- gemensam kompetensutveckling för de centrala parterna,

dels att parterna ska ha en aktiv roll och att utvecklingsarbetet ska bedrivas med hänsyn till målgruppens intresse.

Samarbetsrådet

År 2000 slöt parterna Samarbetsavtalet för det statliga avtalsområdet. I avtalet uttrycker parterna bl.a. sin avsikt att gemensamt arbeta för att stärka de statliga verksamheterna och att de centrala parterna har ett ansvar för att det som parterna har varit överens om får genomslag på myndighetsnivå. Genom avtalet inrättades Samarbetsrådet för det statliga avtalsområdet som ett centralt partsgemensamt organ för stöd till de lokala parterna vid tillämpningen av de centrala avtalen. Hittills har Samarbetsrådets arbete huvudsakligen inriktats mot lönebildningsfrågorna.

Samspelet och rollfördelningen mellan Utvecklingsrådet och Samarbetsrådet

Mot bakgrund av de diskussioner som tidigare förts mellan parterna om behovet av att utveckla stödet till lokala parter i partsgemensamma frågor har parterna inlett förhandlingar om den framtida inriktningen av Utvecklingsrådets verksamhet.

Parterna är överens om att det finns ett behov av att utveckla stödet till de lokala parterna när det gäller den lokala lönebildningen och har därför inom ramen för RALS 2007–2010 enats om ett utökat och förstärkt stöd under avtalsperioden genom att Utvecklingsrådets organisation och resurser i högre utsträckning ställs till förfogande (se bilaga C).

Det är angeläget att även annat stöd som ges till de lokala parterna genom Utvecklingsrådet ligger i linje med de frågor som parterna prioriterar inom ramen för partssystemet. Utvecklingsrådets verksamhet ska på ett enkelt och snabbt sätt kunna inriktas efter dessa prioriteringar. Detta kan ske genom en tydligare koppling mellan Samarbetsrådet och Utvecklingsrådet.

Utgångspunkter för Utvecklingsrådets framtida inriktning m.m.
Mot bakgrund av den förändrade inriktningen av Utvecklingsrådets verksamhet är parterna överens om att rådet ska byta namn till *Rådet för partsgemensamt stöd*

Parterna är överens om följande utgångspunkter för Rådets framtida inriktning

- verksamheten ska bedrivas inom sakområden som bestäms av de centrala parterna i kollektivavtal. Områdena benämns *arbetsområden*

- inriktningen är att ge stöd till de lokala parterna inom arbetsområdena

- Rådet ska också kunna ställa medel till förfogande för verksamhet av tillfällig och kortvarig natur som de centrala parterna kommer överens om i kollektivavtal. Resurserna för detta avropas av parterna

- om parterna i kollektivavtal har fastställt att ansvaret för ett arbetsområde ska utövas på ett visst sätt ska Rådets bedrivande av verksamheten inom arbetsområdet anpassas till detta

- varje arbetsområde ska ha en partssammansatt styrgrupp samt i normalfallet en operativt ansvarig person som är anställd antingen vid Rådet eller hos någon av parterna

- Rådet ska även fortsättningsvis ställa medel till förfogande för arbetstagarkonsulter.

Parterna är vidare överens om

- att Rådets fyra medlemmar (parterna) utser ett representantskap på totalt trettio personer. Arbetsgivarsidan utser femton ledamöter och varje arbetstagarorganisation vardera fem ledamöter

- att representantskapet möts två–fyra gånger per år. Ett ordinarie möte genomförs senast den 30 april. Vid det ordinarie mötet utses styrelse och revisorer på förslag av parterna, beslutas om den övergripande verksamhetsinriktningen och om ansvarsfrihet för styrelsen samt behandlas verk-

samhetsberättelsen. Beslut avgörs på så sätt att förslag anses bifallet endast om det biträds av en majoritet av de närvarande ledamöterna från var och en av de fyra medlemmarna

- att förutom att utöva sina formella befogenheter får representantskapet vid sina möten en redovisning av verksamheten och tillfälle att lägga synpunkter på denna

- att Rådets styrelse ska oförändrat bestå av sex ledamöter med en personlig ersättare för varje ledamot. Ordföranden och ytterligare två ledamöter representerar arbetsgivarsidan. De tre övriga ledamöterna representerar respektive arbetstagarorganisation. Vice ordförande representerar arbetstagarsidan

- att inte ändra den nuvarande beslutsordningen som gäller för styrelsen och styrgrupper.

Ändringarna enligt ovan ska genomföras fr.o.m. den 1 januari 2008 eller vid den senare tidpunkt då det är praktiskt genomförbart.

Samarbetsrådets sammansättning
Parterna är överens om att, parallellt med de ändringar som enligt ovan görs beträffande Utvecklingsrådet, också ändra Samarbetsrådets sammansättning så att den sammanfaller med den i representantskapet i Rådet. Därutöver ska arbetsgivarsidan utse ytterligare tre ledamöter och varje arbetstagarorganisation ytterligare varsin ledamot. Samarbetsrådet sammanträder i anslutning till representantskapets möten. Ändringarna genomförs fr.o.m. den 1 januari 2008.

Uppföljning
Parterna är överens om att följa upp den nya ordningen och organisationen för Utvecklingsrådet och Samarbetsrådet. Erfarenheterna ska ligga till grund för parternas fortsatta prövning av utformningen av en eventuell enhetlig beslutsorganisation.

Bilaga G

Stöd till lokala parter i arbetstidsrelaterade frågor

De centrala parterna är överens om att det finns behov av ett partsgemensamt stöd till lokala parter i olika arbetstidsfrågor. Nedan exemplifieras några områden.

Lag och avtal

Arbetstidslagstiftningen har det senaste decenniet förändrats. Detta medför i vissa fall behov av konsekvensanpassning av såväl central som lokal avtalsreglering bl.a. mot bakgrund av EG-rätten.

Det finns behov av ett partsgemensamt stöd till lokala parter i bl.a. frågeställningar kring förhållandet och kombinationen mellan lagstiftning och kollektivavtal. Stödet ska bistå lokala parter i aktuella frågeställningar.

Den centrala avtalsregleringen innehåller bl.a. övergångsregler i förhållande till tidigare central reglering som numera utgör grund för lokala konstruktioner om arbetstidsvillkor. Då en avsevärd tid förflutit sedan dessa övergångsregler tillkom finns det behov av att förtydliga och öka kunskapen om innebörden av dessa regler.

Gemensamma grunder och ny förhandlingsordning

Parterna har inom ALFA:s avtalsområde kommit överens om gemensamma grunder för arbetstid samt en ny förhandlingsordning om lokala villkor för arbetstagare med oregelbunden arbetstidsförläggning och för lärare vid universitet och högskolor. För att parternas intentioner ska tydliggöras för den lokala nivån ska stöd ges om partsavsikten med de gemensamma grunderna för arbetstid och förhandlingsordningen.

Bilaga H

Partsgemensamt arbete om centrala kollektivavtals tillämpning m.m. hos Arbetsgivarverkets icke-obligatoriska medlemmar

Parterna anser att det är önskvärt att så långt som möjligt reglera anställningsvillkoren för anställda hos Arbetsgivarverkets medlemmar – såväl obligatoriska som icke-obligatoriska – på ett likartat sätt. Parterna är därför ense om att fortsätta arbetet att genom centrala kollektivavtal harmonisera anställningsvillkoren för anställda hos de icke-obligatoriska medlemmarna med villkoren för statligt anställda.

I avvaktan på att detta arbete har slutförts är parterna ense om att bilagorna 1 och 2 till RALB 2004–2007 ska fortsätta att gälla.

Parterna är ense om att arbetet bör vara slutfört under våren 2008.