



---

## **Samarbetsavtal**

---

**för det statliga avtalsområdet**

---

**Cirkulär 2002:A 7**  
2002-11-28

# Innehåll

<b>Förord</b>	<b>3</b>
<b>Förhandlingsprotokoll</b>	<b>5</b>
<b>Samarbetsavtal för det statliga avtalsområdet</b>	<b>7</b>
<b>A. Gemensamma utgångspunkter</b>	<b>7</b>
1 § Statens verksamhet och parternas uppgifter	7
2 § Avtalets syfte	8
3 § Statsförvaltningen i dag och i morgon	9
<b>B. Partsgemensamt arbete</b>	<b>10</b>
4 § Lönebildning och anställningsvillkor	10
5 § Samarbetskommittén för det statliga avtalsområdet	11
6 § Samarbetsrådet för det statliga avtalsområdet	12
<b>C. Förhandlingsordning</b>	<b>14</b>
7 § Tidsplan för förhandlingar	14
8 § Medling och opartiska rådgivare	15
9 § Varsel och stridsåtgärder	15
<b>D. Tillämpningsområde och giltighetstid m.m.</b>	<b>16</b>
10 § Tillämpningsområde	16
11 § Förhandlingar som omfattas av avtalet	17
12 § Giltighetstid	17
13 § Uppsägning	17



# Förord

Tillsammans med de centrala fackliga organisationerna – OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna, SACO-S och till SACO-S hörande förbund sammantagna samt Facket för Service och Kommunikation (SEKO) – slöt Arbetsgivarverket den 13 juni 2000 ett samarbetsavtal för det statliga avtalsområdet.

Samarbetsavtalet slöts från Arbetsgivarverkets sida under förbehåll om regeringens godkännande av bestämmelserna i avtalets 5 och 7–13 §§. Dessa bestämmelser har godkänts av regeringen den 31 augusti 2000.

I bilaga 11 till ramavtal om löner m.m. för arbetstagare hos staten (RALS 2002-2004), som återges i Arbetsgivarverkets cirkulär 2002:A 2, A 3 och A 4, har parterna åtagit sig partsgemensamt arbete till utökad stöd för den lokala lönebildningen. Parterna har därför enats om att komplettera den text i 6 § samarbetsavtalet som reglerar Samarbetsrådets verksamhet.

I detta cirkulär återges samarbetsavtalet med den nya lydelsen av 6 §. Cirkuläret ersätter cirkulär 2000:A 4.



Förhandlingsprotokoll  
2000-06-13  
Dnr F 0004-0009-FE-46

*Parter:*

*Arbetsgiversidan:* Arbetsgivarverket

*Arbetstagarsidan:*

1. OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna
2. SACO-S och till SACO-S hörande förbund sammantagna
3. Facket för Service och Kommunikation (SEKO)

*Ärende:* **Slutande av samarbetsavtal**

- 1 § Parterna sluter samarbetsavtal för det statliga avtalsområdet enligt bilaga.
- 2 § Samarbetsavtalet ersätter under sin giltighetstid bestämmelserna i 24–26 och 28 §§ huvudavtalet den 13 juni 2000<sup>1)</sup> vid förhandlingar om kollektivavtal enligt 2 § p. 1–9 bilaga 1 till huvudavtalet.
- 3 § Vid tvist om tolkningen och tillämpningen av samarbetsavtalet gäller inte 33 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL).
- 4 § Arbetsgivarverket sluter samarbetsavtalet under förbehåll om regeringens godkännande av bestämmelserna i avtalets 5 och 7-13 §§.

---

<sup>1)</sup> Se cirkulär 2000:A 3.

- 5 § Samarbetsavtalet innebär väsentliga förändringar i förhållande till vad som tidigare gällt vid centrala kollektivavtalsförhandlingar mellan parterna. Parterna är ense om att söka undvika att rättstvister eller andra svårigheter uppkommer vid tillämpningen. Om problem trots allt uppstår skall parterna ta upp diskussioner i positiv anda för att lösa dem.
- 6 § Parterna är ense om att samarbetsavtalet innehåller bestämmelser i de frågor som anges i 47 b § MBL och avser därför att anmäla avtalet till Medlingsinstitutet för registrering.

*Vid protokollet*

Staffan Lundin

*Justerat den 13 juni 2000*

Arbetsgivarverket

Gunilla Boman Pellnäs

OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna

Johan Tengblad

Christer Spjut

Arne Söderberg

SACO-S och till SACO-S  
hörande förbund  
sammantagna

Facket för Service och  
Kommunikation (SEKO)

Kjell Eriksson

Sven-Olof Hellman

*Bilaga*

2000-06-13

Dnr F 0004-0009-FE-46

# Samarbetsavtal för det statliga avtalsområdet

## A. Gemensamma utgångspunkter

### I § Statens verksamhet och parternas uppgifter

Mål, inriktning, omfattning och kvalitet och därigenom ramarna för den statliga verksamheten bestäms av riksdag och regering. Myndigheterna har i uppdrag att genomföra statsmakternas beslut. De enskilda myndigheterna skall självständigt svara för att de mål som statsmakterna ställer upp uppnås på ett effektivt sätt och att resultatet har en hög kvalitet.

Arbetsgivarverket företräder enligt förordningen (1976:1021) om statliga kollektivavtal, m.m. staten som arbetsgivare när det gäller att sluta kollektivavtal på statens vägnar. Verket skall som medlemsstyrd arbetsgivarorganisation för de statliga myndigheterna utveckla och samordna den statliga arbetsgivarpolitiken och har därför ett särskilt ansvar att sköta relationerna till de fackliga motparterna på ett sådant sätt att medlemmarnas verksamhet främjas.

Arbetstagarorganisationerna har till uppgift att ta tillvara sina medlemmars intressen i deras roll som arbetstagare hos staten. Ett viktigt sätt att fullgöra detta uppdrag är att samverka med de statliga arbetsgivarna för en god utveckling av den statliga verksamheten och därigenom främja goda anställningsvillkor för medlemmarna.

Parterna konstaterar att en väl fungerande statsförvaltning fyller en viktig funktion för övriga samhällssektorer och utgör ett stöd för Sveriges utveckling och ekonomiska tillväxt. En god samverkan mellan arbetsgivare, arbetstagare och deras fackliga företrädare bidrar till ett gott resultat i detta avseende. Det åligger därför parterna att vårda och utveckla denna samverkan på central och lokal nivå för verksamhetens och de anställdas bästa.

## **2 § Avtalets syfte**

Detta avtal uttrycker parternas avsikt att gemensamt arbeta för att stärka de statliga verksamheterna och skapa förutsättningar för goda arbetsvillkor för de anställda. Parterna är ense om att löner, övriga anställningsvillkor, arbetsorganisation och arbetsmiljö skall utformas så att de stöder en effektiv verksamhet, goda arbetsresultat och utveckling i arbetet.

Genom detta avtal tar parterna ett gemensamt ansvar för lönebildningen på sin del av arbetsmarknaden. Avtalet syftar till att centrala och lokala parter på det statliga avtalsområdet i samverkan skall kunna stärka förhandlingsprocessen och genomföra konstruktiva avtalsförhandlingar med upprätthållande av arbetsfred. Parterna är vidare ense om att förloppet och utfallet av löneförhandlingarna på det statliga avtalsområdet skall bidra till samhällsekonomisk balans och inte störa det konkurrensutsatta näringslivets strävanden mot en kostnadsutveckling i nivå med vår omvärld. Parterna har därför kommit överens om en ordning för de centrala förhandlingarna enligt avsnitt C och inrättat samtidigt Samarbetkommittén för det statliga avtalsområdet.

Långsiktiga och stabila relationer mellan de avtalslutande parterna förutsattes när de statliga parterna fick kollektivavtals- och konflikträtt. Parterna är ense om att vidareutveckla ett ansvarsfullt uppträdande som gagnar helhetens intresse och gemensamt motverka ett handlande som är oförenligt med förutsättningarna för förhandlingsrättsreformen.

Enligt parternas uppfattning är kollektivavtal ett överlägset medel för att reglera och utveckla relationerna mellan ansvarsfulla parter på det statliga området. Centrala avtal bör bilda en plattform för parterna på lokal nivå, där detta avtals intentioner att stärka de statliga verksamheterna genom samverkan skall förverkligas. Parterna är ense om att det är ett ömsesidigt intresse att stödja de lokala parternas arbete. För fortsatt gemensamt arbete i avtalets anda inrättar parterna därför Samarbetsrådet för det statliga avtalsområdet.

### **3 § Statsförvaltningen i dag och i morgon**

Statlig verksamhet återfinns inom vitt skilda områden och bedrivs numera i decentraliserade former inom de ramar statsmakterna angivit med resultat- och effektivitetskrav liknande dem som gäller inom övriga sektorer av samhället. Samtidigt gäller krav på rätts-säkerhet, öppenhet och likabehandling. Rätten att besluta om de ekonomiska ramarna för verksamheten ligger hos riksdag och regering och utövas i stor utsträckning genom direkta finansieringsbeslut. Anslagsfinansiering av myndigheternas förvaltningskostnader sker numera genom ramanslag. Syftet med ramanslagssystemet var att den uppmätta kostnadsutvecklingen utanför staten, där den produktivetskorrigerade lönekostnadsutvecklingen inom den konkurrensutsatta sektorn väger särskilt tungt, skulle vara en utgångspunkt för myndigheternas medelstilldelning. Ramanslagssystemet möjliggör en lokal utformning av verksamheten även hos anslagsfinansierade myndigheter utan att statsmakternas finansmakt åsidosätts. Härigenom säkras parternas frihet att utan statsmakternas medverkan utforma de centrala avtalen. Vidare ger systemet ökade möjligheter till lokalt utformade anställningsförmåner och en lokal lönebildning.

Den statliga verksamheten har under 1990-talet utsatts för ett starkt rationaliseringstryck, vilket bl.a. medfört att antalet anställda inom det statliga avtalsområdet under perioden minskat med ungefär en tiondel, oräknat effekten av förändringar i huvudmannaskap och dylikt. Kravet på förändring av den statliga verksamheten kommer att bestå, men med betoning mer på behovet av ny kompetens för

att möta en förändrad verklighet än på neddragningar. Utvecklingen och användningen av informations- och kommunikationstekniken kommer att få stor betydelse för de delar av den statliga verksamheten, som är inriktade på kvalificerad tjänsteproduktion. De krav som en allt snabbare internationell integration ställer måste mötas, oavsett om kraven tar sig uttryck i ökat institutionellt samarbete, främst inom Europeiska unionen, eller verkar genom marknaderna för varor, tjänster och finansiella tillgångar. Dessa utmaningar sätter de ansvariga för de olika delarna av den statliga verksamheten och deras medarbetare på svåra prov. Ambitionen måste vara att utveckla och driva verksamheten, så att den i samverkan med andra samhällssektorer bidrar till att göra Sverige till en effektiv och konkurrenskraftig nation.

Inom den statliga verksamheten återfinns ett förhållandevis stort antal arbetstagare i högre åldrar. Det medför särskilda behov av förändringar. En väl avvägd kompetensutveckling av nu anställda arbetstagare måste förenas med en väl avvägd nyrekrytering av kompetens i form av yngre medarbetare.

## **B. Partsgemensamt arbete**

### **4 § Lönebildning och anställningsvillkor**

För att de högt ställda kraven på effektivitet och kvalitet i den statliga verksamheten skall kunna uppfyllas när omvärlden förändras, krävs kontinuerlig utveckling och förnyelse. Kompetens och arbetsformer som tidigare varit relevanta kan behöva förnyas så att de är bättre anpassade till en förändrad verksamhet. Det är ett för parterna gemensamt intresse att kompetensutveckling av de anställda sker fortlöpande.

Ett framgångsrikt förändringsarbete förutsätter motiverade medarbetare och stöds både genom ekonomiska stimulanser i form av en väl avvägd lönepolitik och genom väl avvägda system för samverkan, kompetensutveckling och trygghetsvillkor.

Det är viktigt att villkor och organisation kan omprövas vid ändrade förhållanden, så att de fortlöpande befrämjar en effektiv verksamhet, goda arbetsresultat och utveckling i arbetet. Parterna är överens om att sådana anställningsvillkor som inte längre motsvarar verksamhetens krav måste kunna ändras så att det ekonomiska värdet som villkoren representerar kommer till bättre nytta. Det är de lokala parterna som har att göra denna bedömning. De centrala parternas uppgift är att lägga den avtalsmässiga grunden för lokal verksamhetsanpassning genom att ge möjligheter att förutsättningslöst ompröva kostnaderna för löner och andra anställningsvillkor eller att omfördela dem på ett sätt som bättreagnar verksamheten.

En ändamålsenlig lönebildning tar hänsyn till hur löner och andra anställningsvillkor utvecklas på övriga delar av arbetsmarknaden. Genom ramanslagssystemet, som beaktar kostnadsutvecklingen utanför den statliga verksamheten, har statsmakterna skapat förutsättningar för sådana hänsynstaganden även för anslagsfinansierad statlig verksamhet. Den närmare utformningen av löner och andra anställningsvillkor måste dock alltid ske i nära anslutning till verksamhetens bedrivande.

## **5 § Samarbetskommittén för det statliga avtalsområdet**

Parterna inrättar en kommitté i syfte att främja konstruktiva förhandlingar för slutande av de centrala avtalen med utgångspunkt i vad som sägs i detta avtal.

1. Samarbetskommittén består av åtta ledamöter. Varje ledamot har en personlig ersättare.
2. OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna, SACO-S och till SACO-S hörande förbund sammantagna respektive SEKO utser var sin ledamot och dennes ersättare.
3. Arbetsgivarverket utser tre ledamöter och deras ersättare.

4. Därutöver utser parterna för viss tid gemensamt två opartiska ledamöter, varav en skall vara ordförande och en vice ordförande. För de opartiska ledamöterna utser parterna även ersättare.
5. Ledamot och ersättare kan entledigas av den part eller de parter som har utsett honom eller henne. Om så sker skall samtidigt ny ledamot eller ersättare utses.
6. Som Samarbetskommitténs beslut gäller den mening som flertalet enar sig om. Vid lika röstetal har ordföranden utslagsröst.
7. Varje part svarar för sina representanters kostnader för medverkan i Samarbetskommittén. Kostnaderna för de opartiska ledamöterna och deras ersättare delas lika mellan Arbetsgivarverket och arbetstagarorganisationerna.

Samarbetskommittén bestämmer närmare sina arbetsformer med beaktande av vad som sägs i avtalet.

## **6 § Samarbetsrådet för det statliga avtalsområdet**

Parterna inrättar ett råd för att underlätta förverkligandet på lokal nivå av sådant som de centrala parterna överenskommit i ramavtalen.

De parter som träffar ramavtal om löner m.m. för arbetstagare hos staten har också ansvar för att det som parterna varit överens om får genomslag på myndighetsnivå. De senaste ramavtalen har alltmer utvecklats till att bekräfta gemensamma uppfattningar på en övergripande nivå, snarare än att ange i detaljerad form vad som skall gälla i en viss situation. De centrala parterna är ense om att utveckla former för samverkan så att sådana uppfattningar i träffade överenskommelser får genomslag på den lokala nivån under löpande avtalsperiod och för att följa upp erfarenheterna från den lokala avtalsutvecklingen.

Därigenom lägger de centrala parterna en grund för lösning av lokala intressetvister, som beror på att de centrala parterna inte har kunnat förutse problemet eller att parternas gemensamma synsätt inte givits ett klart uttryck när ramavtal slöts.

För att kontakterna mellan den centrala och den lokala nivån skall fungera bra, bör företrädare för lokala parter inom vissa myndigheter/myndighetsområden ingå i Samarbetsrådet.

Samarbetsrådet består av 16 ledamöter. I samband med att ramavtal sluts fastställer parterna först vilka myndigheter/myndighetsområden som vid sidan av centrala partsföreträdare skall vara företrädare i rådet. Om parterna inte kan enas i frågan skall Samarbetskommittéen fastställa detta. Därefter utser OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna, SACO-S och till SACO-S hörande förbund sammantagna respektive SEKO gemensamt hälften av ledamöterna och Arbetsgivarverket utser hälften. Uppgiften att vara sammankallande i Samarbetsrådet växlar mellan arbetsgivar- och arbetstagersidan vid hel- och halvårs-skiften. Rådet utser bland ledamöterna ordförande och vice ordförande. Rådets arbete bygger på att samsyn kan uppnås.

Samarbetsrådet utser inom sig ett arbetsutskott, bestående av tre ledamöter från arbetsgivarsidan och en var från varje arbetstagarorganisation. Utskottet skall bereda ärenden för behandling i rådet och på rådets uppdrag hantera ärenden, vars behandling inte bör invänta rådets kommande möten eller av andra skäl inte lämpar sig för behandling i rådet i dess helhet. Rådet kan även inrätta särskilda beredningsgrupper för hantering av en fråga. När arbetsutskottet eller en beredningsgrupp behandlat ett ärende, skall detta anmälas för rådet. De närmare formerna för rådets, utskottets och beredningsgruppernas arbete skall fastställas i en arbetsordning.

För att löpande stödja Samarbetsrådets verksamhet skall en kansli-funktion finnas, som inkluderar uppgiften att tjänstgöra som sekreterare åt rådet. Detta stöd tillhandahålls av Arbetsgivarverket. Önskar Samarbetsrådet genomföra ytterligare insatser som kräver mer

omfattande resurser skall i första hand Utvecklingsrådet användas som finansieringskälla.

Samarbetsrådet skall snarast efter det att nytt ramavtal tecknats upprätta en plan för den verksamhet genom information, stöd och uppföljning som rådet skall bedriva enligt nedan. Verksamhetsplanen skall täcka hela ramavtalsperioden.

Samarbetsrådet fastställer hur partsgemensam information om ramavtalen skall utformas och spridas. Rådet skall också verka för att stärka de lokala parternas förmåga att omsätta ramavtalens bärande idéer i praktiken. För att detta skall kunna uppnås krävs att det finns en väl fungerande balans mellan de lokala parterna.

Även intressetvister mellan lokala parter kan behandlas av Samarbetsrådet. Rådet tar dock inte över förhandlingsansvaret från de lokala parterna, utan har att förmedla uppfattningar och erfarenheter som kan underlätta för de lokala parterna att hitta verksamhetsanpassade lösningar i den aktuella frågan. Samarbetsrådet skall också följa upp att den lokala avtalstillämpningen sker i enlighet med intentionerna i de centrala avtalen.

## **C. Förhandlingsordning**

### **7 § Tidsplan för förhandlingar**

Senast tre månader innan ett ramavtal om löner m.m. upphör att gälla eller i samband med att part säger upp ett sådant avtal, skall parterna i avtalet bestämma tidsplan för förhandlingarna. Utgångspunkten skall därvid vara att nytt avtal bör träffas innan gällande avtal har löpt ut, om inte förhållandena på arbetsmarknaden föranleder annat. Om parterna inte kan enas om en tidsplan, skall Samarbetskommittén fastställa en sådan. Förhandlingarna inleds genom att parterna skriftligen lämnar sina yrkanden till sin motpart och till Samarbetskommittén.

Efter det att förhandlingar om ramavtal om löner m.m. inletts får ytterligare yrkanden inte framställas i förhandlingarna, om inte parterna enas om detta eller parten enligt Samarbetskommitténs bedömning har visat att hinder har funnits för att framställa yrkandena i rätt tid.

## **8 § Medling och opartiska rådgivare**

Om part begär medling eller Samarbetskommittén på sätt som sägs i 9 § första stycket hänskjuter en förhandlingsfråga till medling, skall Samarbetskommittén utan dröjsmål utse en eller flera opartiska rådgivare med uppgift att medla mellan parterna.

Kostnaderna för de opartiska rådgivarna delas lika mellan de parter som berörs av medlingen. Ersättningens storlek regleras i särskild ordning.

De opartiska rådgivarna kan på eget initiativ och efter bedömning om vad som är till gagn för parternas förhandlingsarbete dels besluta att ålägga parterna att, på sätt som de opartiska rådgivarna bestämmer, utreda och precisera enskilda förhandlingsfrågor, dels avge förslag till lösning av förhandlingsfrågorna.

Part som vill frånträda medlingen är skyldig att inhämta yttrande från de opartiska rådgivarna om deras bedömning av förutsättningarna för fortsatt medling. Medling skall anses avslutad när part som har fullgjort sin medlingskyldighet har givit motparten och Samarbetskommittén skriftligt besked om att han frånträder medlingen.

## **9 § Varsel och stridsåtgärder**

Innan part varslar om stridsåtgärd skall han meddela motparten och Samarbetskommittén sin avsikt att varsla och skälen för detta. Samarbetskommittén skall utan dröjsmål hänskjuta förhandlingsfrågan till opartiska rådgivare för medling, om inte medling tidigare skett enligt detta avtal.

Sedan medling påkallats av part eller Samarbetskommittén beslutat om detta och under tid då medling pågår får parterna i tvisten inte lämna motparten varsel om stridsåtgärd eller påbörja stridsåtgärd.

Varsel om stridsåtgärd meddelas muntligen och skriftligen till motparten och till Samarbetskommittén. Varslet skall i fråga om stridsåtgärdens omfattning innehålla tydliga uppgifter om berörda organisatoriska enheter och yrkesgrupper. Part skall inför Samarbetskommittén precisera varsel på det sätt som kommittén bestämmer.

Samarbetskommittén kan påbjuda fortsatt medling och skjuta upp av part varslade stridsåtgärder till dess den bedömer att alla möjligheter till en förhandlingslösning är slutligt uttömda, dock längst i fjorton kalenderdagar. Därvid kan Samarbetskommittén föreslå berörda parter att lösa förhandlingsfrågan genom skiljeförfarande.

Om en part på arbetstagsidan vidtar stridsåtgärd går alla anspråk på retroaktiv tillämpning av lön och övriga anställningsförmåner enligt det centrala avtalet förlorade, om parterna inte enas om annat.

## **D. Tillämpningsområde och giltighetstid m.m.**

### **10 § Tillämpningsområde**

Avtalet äger tillämpning på det statliga arbetstagarområdet under regeringen som avses i lagen (1994:260) om offentlig anställning (LOA).

Avtalet gäller dock endast det arbetstagarområde där Arbetsgivarverket äger företräda arbetsgivaren.

Avtalet gäller inte arbetstagare vid allmän försäkringskassa och inte heller arbetstagare som avses i 3 § 3 eller 4 LOA.

Avtalet gäller inte i förhållande till organisation som varken är part i avtalet eller tillhör sådan part.

## **11 § Förhandlingar som omfattas av avtalet**

Avtalet gäller, i tillämpliga delar, vid förhandlingar mellan Arbetsgivarverket och de centrala arbetstagarorganisationerna enligt 5 § II huvudavtalet om sådana kollektivavtal som anges i 2 § i bilaga 1 till huvudavtalet.

## **12 § Giltighetstid**

Avtalet gäller fr.o.m. den 1 juli 2000 tills vidare med en uppsägningstid av tolv månader. Om huvudavtalet upphör att gälla upphör även samarbetsavtalet att gälla vid samma tidpunkt.

## **13 § Uppsägning**

Uppsägning av detta samarbetsavtal kan på arbetstagersidan endast göras av OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna, SACO-S respektive SEKO.

*Stockholm den 13 juni 2000*

Arbetsgivarverket

Gunilla Boman Pellnäs

OFr:s förbundsområden inom det  
statliga förhandlingsområdet  
sammantagna

Johan Tengblad

Christer Spjut

Arne Söderberg

SACO-S och till SACO-S  
hörande förbund samman-  
tagna

Facket för Service och  
Kommunikation (SEKO)

Kjell Eriksson

Sven-Olof Hellman

**Ytterligare exemplar  
kan laddas ner som pdf-filer  
eller beställas via  
Arbetsgivarverkets hemsida,  
[www.arbetsgivarverket.se](http://www.arbetsgivarverket.se)**

