

Parter

Arbetsgivarsidan: Arbetsgivarverket

Arbetstagsidan: OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna

Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare hos icke-obligatoriska medlemmar i Arbetsgivarverket (RALB 2004-2007) m.fl. avtal

1 §

Parterna tecknar Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare hos icke-obligatoriska medlemmar i Arbetsgivarverket (RALB 2004-2007) mellan Arbetsgivarverket och OFR/S, P och O med bilagor (bilaga).

2 §

Parterna i detta avtal ansluter sig till vad parterna på RALS-området enligt nedan konstaterat i förhandlingsprotokoll 2005-03-07, 2 §.

”Bilaga 2 till RALS 2004-2007 innehåller en förhandlingsordning med bland annat innebörden att om lokala parter inte enas kan slutligen en central lönenämnd lämna lokala parter en rekommendation om nya löner.

Parterna konstaterar gemensamt att om inte arbetsgivaren antagit den centrala lönenämndens rekommendation om nya löner så är frågan oreglerad och att därav följer att arbetsgivaren kan bestämma om nya löner”.

3 §

Parterna är överens om att de ändringar i ALFA som enligt förhandlingsprotokoll mellan parterna på RALS-området 2005-03-07, 7 § i tillämpliga delar ska äga giltighet även inom avtalsområdet för icke-obligatoriska medlemmar i Arbetsgivarverket.

4 §

Parterna är överens om att de ändringar i Trygghetsavtalet (TA), Avtal om ersättning vid personskada (PSA), Affärsverksavtalet (AVA) som enligt förhandlingsprotokoll mellan parterna på RALS-området 2005-03-07, 5-6, 8 §§ i tillämpliga delar ska äga giltighet även inom avtalsområdet för icke-obligatoriska medlemmar i Arbetsgivarverket.

5 §

Parterna är överens om att Avtal om ersättning m.m. vid tjänsteresa och förrättning utomlands enligt förhandlingsprotokoll mellan parterna på RALS-området 2005-03-07, 11 § i tillämpliga delar ska äga giltighet även inom avtalsområdet för icke-obligatoriska medlemmar i Arbetsgivarverket.

6 §

Parterna i detta avtal ansluter sig till vad parterna på RALS-området enligt nedan konstaterat i förhandlingsprotokoll 2005-03-07, 14 och 15 §§.

”Genom RALS 2002- 2004 kom parterna överens om att centrala parter ska bedriva ett utvecklingsarbete med målet att nå en jämnare könsfördelning i samtliga befattningskategorier inom staten. Detta arbete ska fortsätta och följas upp under avtalsperioden.

I enlighet med RALS 2002 – 2004 har de centrala parterna påbörjat en uppföljning av tillämpningen av avtalet Samverkan för utveckling. Uppföljningen ska fullföljas under början av avtalsperioden utifrån den inriktning som centrala parter enats om. Om det därvid visar sig att avtalet behöver kompletteras eller ändras är parterna beredda att under avtalsperioden göra de förändringar som krävs”.

Vid protokollet

Christer Hedvall

Justerat den

Arbetsgivarverket

Nils Henrik Schager

Justerat den

OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna

Peter Steiner

Parter

Arbetsgivarsidan: Arbetsgivarverket

Arbetstagersidan: OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna

Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare hos icke-obligatoriska medlemmar i Arbetsgivarverket (RALB 2004 – 2007) mellan Arbetsgivarverket och OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna

Avtalsperiodens längd

1 §

Parterna sluter ramavtal om löner m.m. för arbetstagare hos icke-obligatoriska medlemmar i Arbetsgivarverket för en avtalsperiod som omfattar tiden fr.o.m. den 1 oktober 2004 t.o.m. 30 september 2007 (RALB 2004-2007), om inte annat särskilt anges.

Ramavtalets tillämpningsområde och omfattning

2 §

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

Av *bilaga 1* framgår vilka avtal som detta ramavtal omfattar samt hos vilka arbetsgivare det ska tillämpas.

Samarbetsavtalets utgångspunkter

3 §

Parterna i detta ramavtal är ense om att en utgångspunkt är Samarbetsavtalet för det statliga avtalsområdet. Parterna ansluter till detta och avser att motsvarande tillämpning ska ske inom detta avtals tillämpningsområde.

Parterna i Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare hos staten (RALS 2004-2007) har enats om följande:

”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 Samarbetsrådet om tillämpningen av RALS 2004-2007”.

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 fackliga organisationen ska så snart som det centrala löneavtalet är träffat gemensamt planera hur arbetet med den lokala lönebildningen ska bedrivas under avtalsperioden. Arbetet ska ha en övergripande och långsiktig inriktning och syfta till att skapa en förtroendefull dialog mellan parterna, präglad av öppenhet och respekt. I arbetet kan parterna söka stöd hos Samarbetsrådet.

En väl fungerande lokal lönebildning 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 lönerevisioner.

De lokala parterna har vid tillämpningen av löneprinciperna att särskilt uppmärksamma sitt gemensamma ansvar för att det inte i något avseende uppstår osaklighet i lönesättningen, bl.a. mot bakgrund av de förbud mot lönediskriminering som gäller enligt lag. Det innebär bl.a. att parterna har ett gemensamt ansvar för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Parterna ska också främja alla medarbetares lika möjligheter att på sakliga grunder påverka sin löneutveckling. Parterna har vidare att uppmärksamma hanteringen av lönesättningen av de medarbetare som under viss tid inte befinner sig i arbete.

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 Tidplan 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. Parterna bör vidare komma överens om hur och enligt vilken tidplan 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.

Parterna ska också komma överens om vilken ordning för varje revisionstidpunkt som ska tillämpas vid oenighet om löner, enligt bilaga 3.

Förberedelser inför revision

7 §

7.1 Lönebild

Arbetsgivaren ska inledningsvis presentera en bild av löneläge och lönespridning hos arbetsgivaren 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 lönebilden hos arbetsgivaren.

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 de ekonomiska förutsättningarna hos arbetsgivaren. 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 hos arbetsgivaren 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 viss del hos arbetsgivaren vid bestämmandet av nya löner för arbetstagarerna.

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 viss del hos arbetsgivaren 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.

Protokollsanteckning:

Lön om vilken överenskoms i lönesättande samtal mellan chef och medarbetare är därmed kollektivavtalsreglerad.

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.

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.

Hos arbetsgivare 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 en lokal lönenämnd utses enligt 8.6. Dess opartiske ordförande ska i första hand söka underlätta för parterna att finna en förhandlingslösning. Ordföranden kan i detta sammanhang även beakta möjligheten till förändringar av andra anställningsvillkor än lön. I de fall en förhandlingslösning om nya löner inte kan åstadkommas ska lönenämnden förfara på sätt som anges i bilaga 3.

8.6 Lokal lönenämnd

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

Avstämning

9 §

Om arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen inte enas om annat gäller följande som avstämning.

Den lön som gällde vid ingången av avtalsperioden ska vid periodens slut ha ökat med minst 700 kronor för en heltidsarbetande medlem.

Det ankommer på den lokala arbetstagarorganisationen att senast den 31 oktober 2007 till arbetsgivaren anmäla vilka medlemmar som kan komma att omfattas av denna löneökningsgaranti.

Sedan parterna konstaterat vilka medlemmar i organisationen som ska omfattas av garantin, ska arbetsgivaren i förekommande fall per den sista revisionstidpunkten höja lönen för varje sådan arbetstagare så att den nya lönen med 700 kronor överstiger den lön som gällde vid ingången av perioden.

Parterna ska överväga hur löneökningsgarantin ska tillämpas för en arbetstagare som inte varit anställd under hela avtalsperioden. Parterna ska också överväga om det finns särskilda skäl att inte tillämpa löneökningsgarantin i vissa fall, t.ex. för en arbetstagare som har ett väl hävdad löneläge i jämförelse med andra arbetstagare med liknande arbetsuppgifter och kompetens hos arbetsgivaren.

Särskilda frågor

10 §

10.1

Då opartisk ordföranden anlitas enligt detta ramavtal, inkluderande de avtal som ramavtalet omfattar, ska kostnaderna härför delas lika mellan berörda parter.

10.2

Med arbetsgivaren avses i detta avtal Arbetsgivarverket eller den medlem i Arbetsgivarverket som Arbetsgivarverket bestämmer.

Arbetsgivarens anm.

Med arbetsgivaren avses i avtalet vederbörande medlem i enlighet med underbilaga till bilaga 1.

10.3

Parterna har enats om en närmare tillämpning av ALFA i bilaga 2.

10.4

Parterna har enats om att jämställda arbetsplatser förutsätter att villkoren i arbetet passar både kvinnor och män, att allas kapacitet tas tillvara oavsett kön och att det finns en så jämn könsfördelning som möjligt. Det innebär att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och förutsättningar när det gäller arbetsuppgifter och utveckling.

Lokala parter förutsätts samverka för att främja lika möjligheter för kvinnor och män i den egna verksamheten. Uppmärksamhet bör också ägnas åt möjligheterna att kombinera arbete och föräldraskap. Arbetsorganisation och arbetstidsfrågor samt möjligheter till distansarbete kan behöva beaktas i detta sammanhang.

10.5

Parterna ansluter sig till den förhandlingsordning som vid oenighet vid lönerevision gäller inom RALS-området. Den närmare ordningen återfinns i bilaga 3.

10.6

Parterna har vidare enats om att det arbete som ska genomföras enligt nedanstående bilagor till RALS 2004-2007 även ska omfatta RALB-området i tillämpliga delar:

- Fortsatt partsarbete angående universitets- och högskoleområdet (bilaga 3 till RALS), bilaga 4.
- Fortsatt partsarbete om centrala parternas roll och uppgift under avtalsperioden (bilaga 6 till RALS), bilaga 5.
- Partsarbete om lokalt fackligt arbete (bilaga 7 till RALS) bilaga 6.
- Fortsatt partsarbete om arbetsmiljö och god hälsa i staten (bilaga 8 till RALS), bilaga 7.

10.7

Parterna är överens om att under avtalsperioden partsgemensamt kartlägga sådana villkor som rör förhållandet arbetsgivare-arbetstagare inom avtalsområdet för icke-obligatoriska arbetsgivare hos Arbetsgivarverket i förhållande till sådana villkor på det statliga avtalsområdet.

10.8

Parterna antecknar att det hos arbetsgivare som inte omfattas av PA-03 finns ett utrymme på 0,1 procent att hantera för lokala parter fr.o.m. 2004-01-01 (Jfr 3 §, Förhandlingsprotokoll om nytt pensionsavtal 2002-02-01).

Uppsägning av avtalet

11 §

Endera parten kan senast den 31 mars 2006 säga upp avtalet. Avtalet upphör då att gälla den 30 september 2006. Om part säger upp avtalet, ska denne skriftligen informera övriga centrala parter på avtalsområdet för icke-obligatoriska medlemmar i Arbetsgivarverket. Dessa har därefter rätt att säga upp sina avtal inom två veckor från det att de informerats om uppsägningen.

Stockholm den 18 maj

Arbetsgivarverket

OFR:s förbundsområden inom det statliga
förhandlingsområdet sammantagna

Nils Henrik Schager

Peter Steiner

Avtal som sluts genom RALB 2004-2007

Denna bilaga anger vilka avtal, slutna av Arbetsgivarverket och respektive huvudorganisation, som skall tillämpas hos frivilliga icke-statliga medlemmar hos Arbetsgivarverket (det s.k. RALB-området).

Partsställningen inom RALB-området framgår av dels denna bilaga dels av avtal om förhandlingsordning för frivilliga medlemmar inom Arbetsgivarverket.

Förteckning över frivilliga medlemmar framgår av *underbilagan*.

Vid tillämpning av nedanstående skall med myndighet förstås respektive arbetsgivare. Vidare gäller att avtalsbestämmelser som rör specifikt statligt reglerade befattningar inte ska tillämpas.

Allmänna anställningsvillkor

Allmänt löne- och förmånsavtal (ALFA) skall – i dess vid varje tidpunkt gällande lydelse – tillämpas.

Parterna hänvisar i övrigt till bilaga 2.

Av inrangeringsavtal eller av lokalt avtal kan framgå att Affärsverksavtalet (AVA) eller annat löne- och förmånsavtal skall tillämpas hos vissa arbetsgivare.

Chefsavtal

Avtal om lön och andra anställningsvillkor för chefer (Chefsavtalet) ska – i dess vid varje tidpunkt gällande lydelse – tillämpas.

Pensionsavtal

Den pensionsplan och de övriga pensionsvillkor som för närvarande gäller hos respektive arbetsgivare ska, om inte annan överenskoms, även fortsättningsvis tillämpas.

Delpensionsavtal

Hos arbetsgivare som tillämpar PA-03¹ och är anslutna till den statliga försäkringsfinansieringen gäller avtal om delpension för arbetstagare hos staten m.fl., bilaga till förhandlingsprotokoll 2002-02-01.

Personskadeavtal och avtal om grupplivförsäkring

De avtal om personskada (PSA och TFA) respektive grupplivförsäkring (TGL-S eller annat avtal) som för närvarande gäller hos respektive arbetsgivare ska, om inte något annat överenskoms, även fortsättningsvis tillämpas.

Trygghetsavtal

Avtalet om trygghetsfrågor (TA) ska – i dess vid varje tidpunkt gällande lydelse – tillämpas.

Parterna förutsätter att respektive arbetsgivare är ansluten till den partsgemensamma Trygghetsstiftelsen.

¹ Arbetsgivare som omfattas av PA 03 finns förtecknade i bilaga 1 till PA 03.

Protokollsanteckning: Arbetsgivare som inte omfattas av PA-91/PA-03 får finansiera förmåner enligt 14-18 §§ TA på annat sätt än genom premier enligt förordningen om premier för statens avtalsförsäkringar.

Turordningsfrågor

Avtalet om turordning för arbetstagare hos staten (TurA-S) ska – i dess vid varje tidpunkt gällande lydelse – tillämpas. Vid beräkning av anställningstid för placering i turordning ska dock i stället för tid hos staten räknas anställningstid endast hos respektive arbetsgivare.

Samverkan för utveckling

Avtal om Samverkan för utveckling (SfU) ska – i dess vid varje tidpunkt gällande lydelse – tillämpas.

Avtal om utlandskontrakt och riktlinjer för anställningsvillkor vid tjänstgöring utomlands

Avtal om utlandskontrakt och riktlinjer för anställningsvillkor vid tjänstgöring utomlands (URA) ska – i dess vid varje tidpunkt gällande lydelse – tillämpas.

Avtal om lokalt aktivt omställningsarbete

Avtal om lokalt aktivt omställningsarbete ska i tillämpliga delar – i dess vid varje tidpunkt gällande lydelse – tillämpas.

Avtal om ersättning m.m. vid tjänsteresa och förrättning utomlands

Avtal om ersättning m.m. vid tjänsteresa och förrättning utomlands ska – i dess vid varje tidpunkt gällande lydelse – tillämpas.

Förteckning över icke-obligatoriska medlemmar i Arbetsgivarverket

<i>Arbetsgivare</i>	<i>Org. nummer</i>
Chalmers tekniska högskola AB (inkluderar för närvarande Chalmers Lindholmen högskola AB och Chalmersfastigheter AB)	556479-5598
Ericastiftelsen	802005-8841
Hjälpmedelsinstitutet	802406-9372
Kungliga Akademien för de fria konsterna	262000-1186
Kungliga skogs- och lantbruksakademien	262000-1186
LFV Holding AB (inkluderar för närvarande Sturup Handling AB, LFV Airport-Center AB, Swedavia AB och Göteborg-Landvetter flygfastigheter AB)	556374-8432
SIPRI, Stockholm International Peace Research Institute	802006-2660
Stiftelsen Allmänna barnhuset	802000-1072
Stiftelsen Carl och Olga Milles Lidingöhem Millesgården	813600-0125
Stiftelsen Dansmuseifonden Dansmuseet	802005-8510
Stiftelsen Föremålsvård i Kiruna AB	897300-3265
Stiftelsen Högskolan i Jönköping och dess bolag (inkluderar för närvarande Hälsohögskolan i Jönköping AB, Högskolan för lärande och kommunikation i Jönköping AB, Ingenjörsskolan i Jönköping AB, Internationella handelshögskolan i Jönköping AB och Högskoleservice i Jönköping AB)	556487-2769
Stiftelsen Nordiska museet	802002-4686
Stiftelsen Skansen	802003-0154
Stiftelsen Svenska barnboksinstitutet	802007-5852
Stiftelsen Tekniska museet	802005-9187
Stiftelsen Thielska galleriet	802005-9245
Stiftelsen WHO Collaborating Centre for International Drug Monitoring	817603-2558
Svenska språknämnden	802007-3642
Sveriges Civilförsvarsförbund	802005-8460
Sveriges exportråd (avseende vissa arbetstagare)	-
Swedesurvey AB	556469-2530
Univa AB	556557-0750

Allmänt löne- och förmånsavtal (ALFA) ska tillämpas inom RALB-området med följande undantag

I kap., 1-2 §§ ska ha följande lydelse

I kap. Inledande bestämmelser

Tillämpningsområde

1 §

Detta avtal gäller arbetstagare hos frivilliga medlemmar i Arbetsgivarverket.

Avtalet gäller dock inte

- arbetstagare som leder verksamheten vid bolag, stiftelse eller hos annan medlem inom RALB-arbetsgivarområdet,
- arbetstagare som omfattas av annat löne- och förmånsavtal eller andra bestämmelser med motsvarande innehåll,
- arbetstagare som får ålderspension enligt statliga pensionsbestämmelser eller motsvarande pensionsbestämmelser, om inte något annat anges i avtalet eller
- arbetstagare som är anställda med stöd av andra arbetsmarknadspolitiska åtgärder än lönebidragsanställning.

För vissa arbetstagare finns tillägg till eller avvikelser från detta avtal i Chefsavtalet.

Vissa definitioner

2 §

Central arbetsgivarpart

Arbetsgivarverket

Begränsningsperiod
den

Den tidsperiod på vilken

Genomsnittliga ordinarie
veckoarbetstiden ska beräk-
nas.

Central arbetstagarorganisation

SACO-S-förbundens gemen-
samma samverkansorgan,
SEKO och OFR/S, P och O

Deltidsarbetande arbetstagare

Arbetstagare med deltidsan-
ställning, delpensionsledig
arbetstagare och heltidsan-
ställda arbetstagare vars ar-
betstid är nedsatt genom
partiell ledighet utan lön
under minst fyra hela ka-
lenderveckor i en följd.

Fast lön

Individuell lön² och fasta lönetillägg (jfr 2 kap 5 §)

Lokal arbetstagarorganisation

Den del av central arbetstagarorganisation som denna bestämmer, i förekommande fall med stöd av Avtalet om förhandlingsordning för icke-obligatoriska medlemmar i Arbetsgivarverket.

16 § ska ha följande lydelse

Konkurrensbisyssla

16 §

Arbetstagare hos en arbetsgivare som bedriver affärs- och uppdragsverksamhet får inte ha anställning eller uppdrag inom området för denna verksamhet hos annan arbetsgivare. Arbetstagaren får inte heller ha del i eller själv eller genom någon annan driva ett sådant företag och inte heller annars i förvärvssyfte utöva verksamhet som berör detta område (konkurrensbisyssla).

Det som sägs i första stycket gäller inte om arbetsgivaren medger något annat. Om ett sådant medgivande har lämnats, är arbetstagare skyldig att på begäran lämna uppgift till arbetsgivaren om arten och omfattningen av konkurrensbisysslan.

9 kap – lön under ledighet i övrigt

2 § 1 stycke ska ha följande lydelse

Annan ledighet utan löneavdrag

2 §

Om arbetsgivaren har beviljat en arbetstagare ledighet med motsvarande tillämpning av bestämmelserna i tjänstledighetsförordningen (1984:111) eller annan författning, har arbetstagare rätt till lön utan avdrag under ledigheten enligt sammanställningen nedan.

Ledighet under del av dag räknas som en hel dag.

Bilaga 2 Bestämmelser om hur lönen fastställs

1 §

a, RALS ersätts av RALB

11 §

Utgår

² Enligt lokalt avtal kan annat lönesystem (t.ex. tariffön) förekomma.

Förfarande vid oenighet vid lönerrevision

A

Parterna kan överenskomma om att tillämpa följande ordning vid oenighet.

Lönenämnden lämnar en rekommendation om nya löner. Lönenämnden ska vid lämnandet av sin rekommendation utgå från detta avtals löneprinciper och det gemensamma arbete som lokala parter har genomfört enligt 6.1. Om lokala parter inte kommer överens om annat gäller de nya lönerna per den 1 oktober 2004, den 1 oktober 2005 respektive den 1 oktober 2006.

Om arbetsgivaren inte avser att följa lönenämndens rekommendation har part rätt att inom två veckor efter arbetsgivarens besked föra frågan till central lönenämnd. Den centrala lönenämnden lämnar lokala parter en rekommendation om nya löner. Den centrala lönenämnden ska i sitt arbete utgå från de principer som gäller för lokal lönenämnd.

Den centrala lönenämnden leds av en opartisk ordförande. Ordförande utses av berörda centrala parter gemensamt. Om parterna inte enas om annat utses ordförande för Samarbetskommittén för det statliga avtalsområdet, eller den person som denna utpekar, att vara ordförande i lönenämnden. Förutom ordföranden ingår en representant vardera för berörd central part. Ordföranden har utslagsröst.

Arbetsgivarverkets anmärkning

För det fall den centrala lönenämndens rekommendation om nya löner till lokala parter inte genomförs utövas arbetsgivarens befogenheter av Arbetsgivarverket.

B

I det fall parterna inte enats om att tillämpa en ordning enligt A ovan ska följande ordning tillämpas vid oenighet.

Lönenämnden fördelar ett revisionsbelopp beräknat enligt nedan som individuella löneökningar. Lönenämnden ska vid fördelning av revisionsbeloppet utgå från detta avtals löneprinciper och det gemensamma arbete som lokala parter har genomfört enligt 6.1.

Första lönerrevisionen

I det fall ingen lönerrevision har ägt rum tidigare under avtalsperioden gäller att ett revisionsbelopp per den 1 oktober 2004 ska beräknas som 2,4 procent av underlaget, dock lägst 465 kronor per heltidsarbetande medlem.

Mellanliggande lönerevision

I det fall lönerevision har ägt rum tidigare under avtalsperioden gäller att ett revisionsbelopp per den 1 oktober 2005 ska beräknas som 2,4 procent av underlaget, dock lägst 475 kronor per heltidsarbetande medlem.

Sista lönerevisionen

I det fall ingen ytterligare lönerevision ska äga rum under avtalsperioden gäller att ett revisionsbelopp per den 1 oktober 2006 ska beräknas som 2,5 procent av underlaget, dock lägst 505 kronor per heltidsarbetande medlem.

Underlaget

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

Om inte parterna enas om annat så ska summan av de löneökningar som överenskommits i lönesättande samtal mellan chef och medarbetare, enligt 8.2, avräknas från revisionsbeloppet. Det återstående revisionsbeloppet ska fördelas på övriga medlemmar.

Partssammansatt grupp för universitets- och högskoleområdet

De senaste tio åren har antalet utbildningsplatser vid universitet och högskolor ökat kraftigt. I samband med RALS 1998-2001 träffades ett nytt arbetstidsavtal för lärare, som följts upp med lokala avtal. Fr.o.m. 1999 infördes ett nytt befordrings-system för lärarna. Den närmaste tioårsperioden förutses ett stort antal pensionsavgångar inom sektorn vilket medför ett betydande framtida rekryteringsbehov.

Parterna är ense om att det är de lokala parterna vid respektive lärosäte som genom förhandlingar ska kunna skapa villkor som gagnar verksamhetsutvecklingen, arbetstagarnas situation och möjligheterna att rekrytera och behålla personal. Målet ska vara att under avtalsperioden säkerställa konkurrenskraftiga löner och andra anställningsvillkor för de anställda vid universitet och högskolor.

En särskild partssammansatt grupp (UH-gruppen) har sedan 2001 arbetat med att följa upp och vidareutveckla de diskussioner som förts i RALS-förhandlingarna rörande universitets- och högskoleområdet. Arbetet i UH-gruppen ska underlätta för lokala parter att på ett förtroendefullt sätt vidareutveckla verksamheten.

- Inom ramen för uppdraget ska UH-gruppen särskilt studera
- hur löner och andra anställningsvillkor utvecklas samt föreslå åtgärder om det angivna målet att säkerställa konkurrenskraftiga villkor inte uppnås
- arbetstidsavtalens utformning och tillämpning
- behov av åtgärder inom arbetsmiljöområdet
- vad som kan göras för att förbättra jämställdhet och mångfald.

På begäran av lokala parter inom universitets- och högskoleområdet ska UH-gruppen ge stöd i arbetet att finna lokala lösningar.

UH-gruppen består av fem arbetsgivarföreträdare varav fyra från universitet/högskolor och fem företrädare för de centrala fackliga organisationerna sammantagna. Sammankallande utses bland arbetsgivarföreträdarna. UH-gruppen bestämmer sina arbetsformer inom ramen för uppdraget.

Utvecklingsrådet är en partsgemensam resurs som kan användas i detta arbete.

Centrala parterers roll och uppgift under avtalsperioden

Parterna har i bilaga 11 till RALS 2002 – 2004 konstaterat att det centrala stödet för den lokala lönebildningen är otillräckligt och inte motsvarar de ambitioner som parterna gett uttryck för i Samarbetsavtalet. Samarbetsrådet behövde få bättre förutsättningar att utföra de uppgifter som parterna genom Samarbetsavtalet gett det. Därför enades de centrala parterna om att komplettera 6 § Samarbetsavtalet som reglerar Samarbetsrådets verksamhet.

Under avtalsperioden 2002 – 2004 har Samarbetsrådet genomfört ett antal studier av den lokala lönebildningen genom besök på myndigheter och genom statistiska lönestudier. Parterna har kommit överens om att detta arbete ska fortsätta.

I enlighet med Samarbetsavtalets 6 § är parterna överens om att fastställa en plan för den verksamhet som Samarbetsrådet ska bedriva. Planen ska bl.a. omfatta:

- Stöd till lokala parter såsom information, utbildning och erfarenhets-spridning
- Metodstöd utifrån lokala parterers behov
- Uppföljning av den lokala lönebildningen och den individuella lönesättningen

Utvecklingsrådet är en partsgemensam resurs som kan användas i detta arbete.

Lokalt fackligt arbete

Förutsättningarna för lokalt fackligt arbete har över tiden förändrats. Frågor rörande löner, allmänna anställningsvillkor och tillsättningsfrågor har delegerats till myndigheterna. Detsamma gäller också många frågor rörande myndigheternas verksamhetsförutsättningar. Det centrala avtalet Samverkan för utveckling kan också påverka det fackliga arbetet när det implementeras på myndighetsnivå.

Det är en tillgång för såväl myndigheter som de anställda att ha kunniga fackliga företrädare som kan fullfölja sitt uppdrag på ett förtroendeskapande sätt. Det är därför viktigt att dessa ges goda förutsättningar att utföra det fackliga uppdraget i kombination med de yrkesmässiga uppgifterna. Parterna är mot denna bakgrund överens om att under avtalsperioden studera förutsättningarna för lokalt fackligt arbete. Bland annat ska följande studeras.

- De fackliga företrädarnas möjlighet att i sin roll bidra till myndigheternas verksamhetsutveckling.
- Förutsättningarna för att kombinera fackliga uppdrag med arbete och karriär.
- Återgången till ordinarie arbetsuppgifter när förtroendevalda som har varit tjänstlediga på heltid lämnar sitt uppdrag.
- Erfarenheter av hur fackligt arbete uppmärksammas i samband med lönesättning.

Utvecklingsrådet är en partsgemensam resurs som kan användas i detta arbete.

Arbetsmiljö och god hälsa i staten

Gemensamma utgångspunkter

I syfte att motverka sjukfrånvaro och skapa god arbetshälsa vid de statliga myndigheterna är det viktigt att arbetsmiljöfrågorna lyfts fram på ett tydligt sätt. Åtgärder behöver vidtas för att bibehålla och utveckla god arbetsmiljö. Det är viktigt att arbetsmiljöarbetet integreras i verksamheten och att de lokala parterna själva konkret utvecklar frågorna. I avtalet Samverkan för utveckling har parterna gemensamt konstaterat att samverkan ska vara grunden i det lokala arbetet med verksamhetsutveckling.

De lokala parterna

Lokala parter förutsätts samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö, även om arbetsgivaren har det yttersta ansvaret. En tyngdpunkt bör ligga på förebyggande och främjande åtgärder. I samband med att RALS 2004-2007 träffas vill centrala parter lyfta fram behovet av lokalt arbete inom följande områden.

Systematiskt arbetsmiljöarbete.

Utgångspunkterna för det systematiska arbetsmiljöarbetet finns lagfäst i arbetsmiljölagen och utvecklat i föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete. Viktiga delar för att främja god arbetsmiljö är

- att det finns en tydlig ansvarsfördelning
- att arbetsledning och företrädare för arbetstagarna har den kompetens som krävs för att aktivt medverka i det systematiska arbetsmiljöarbetet
- att arbetsmiljön är en integrerad del i allt utvecklings- och förändringsarbete
- att arbetstidsfrågor belyses ur ett arbetsmiljöperspektiv
- att nattarbete och dess konsekvenser beaktas
- att våld och hot om våld i förekommande fall uppmärksammas och motverkas

Rehabilitering

Målet för rehabiliteringsarbete ska vara att effektivt tillvarata medarbetares resurser och att genom arbetslivsinriktade insatser stödja återgången till arbete. Rehabiliteringsarbetet kräver att ansvar och uppgifter för de olika aktörerna är tydligt definierade. En utgångspunkt för att bedriva rehabiliteringsarbete kan vara att se vidare än till den egna arbetsplatsen vid arbetsträning.

Företagshälsovård

I avtalet Samverkan för utveckling är parterna ense om att en viktig resurs för främjande av god arbetsmiljö är företagshälsovård. En väl fungerande företagshälsovård kan vara den expertfunktion som identifierar och beskriver sambanden mellan arbetsmiljö, organisation och verksamhet. Företagshälsovården ska verka på ett professionellt och oberoende sätt som stöd för långsiktigt och systematiskt arbetsmiljöarbete.

De centrala parterna

De centrala parterna har den 11 mars 2003 träffat *Avtal om utvecklingsprojekt för förbättrad arbetsmiljö och sänkta sjuktal i staten*. Enligt avtalet ska parterna genom gemensamma utvecklingsprojekt stödja myndigheternas egna arbete med att för-

bättra arbetsmiljön och sänka sjuktalen. Utvecklingsprogrammet bedrivs under namnet Satsa friskt och sträcker sig i första hand till och med 2007.

Utöver stödet till lokala parter i utvecklingsprojekt inom Satsa friskt är centrala parter överens om att under avtalsperioden gemensamt genomföra en studie av sjukfrånvaroprocessen inom det statliga avtalsområdet med syfte att göra en översyn av avtalade sjukförmåner.

Utvecklingsrådet är en partsgemensam resurs som kan användas i arbetet.