

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 arbets sätt 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.

Centrala parterers 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 parterers 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 parterers arbete med lönebildningen har kanaliseras 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 parterers stöd till lokala parter avses omfatta även detta område.

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 sammanhållna 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 beföringssystemet, 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 ovan nämnda 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 arbetstagar sidan vid hel- och halvårsskiftet.

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 RALS 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.

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. 16

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 arbetstagararkonsulter.

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 verksamhetsberättelsen. 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 arbetstagarorganisationen

– 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.

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.