

## Parter

**Arbetsgivarsidan:** Arbetsgivarverket

**Arbetstagersidan:** Saco-S

# Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS 2010-T)

## 1 §

Arbetsgivarverket och Saco-S slöt Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS 2010-T) den 25 oktober 2010. Avtalet gäller tills vidare fr.o.m. den 1 oktober 2010.

I detta avtalstryck publiceras RALS 2010-T i lydelse från 2024-10-01.

## 2 § Ramavtalets tillämpningsområde, omfattning och definitioner

Av *bilaga A* framgår vilka avtal som detta ramavtal omfattar och deras giltighetstid. Av respektive avtals tillämpningsområde framgår vilka arbetstagare som berörs av ramavtalet.

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

Med *centrala parter* avses Arbetsgivarverket och Saco-S.

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 § i

Villkorsavtal-T Arbetsgivarverket – Saco-S<sup>1</sup> och motsvarande bestämmelse i Affärsverksavtalet (AVA-T) Arbetsgivarverket – Saco-S.

### **3 § Fredsplikt**

Förhandlingar enligt detta avtal förs under fredsplikt.

### **4 § Avtalets syfte och utgångspunkter**

Avtalet gäller tills vidare och ger goda möjligheter för en långsiktig och stabil lönebildning. Det ger stor frihet för de lokala parterna att komma överens om nya löner utifrån verksamhetens behov och förutsättningar.

Avtalet är sifferlöst, det vill säga utan centralt angivet utrymme. Det innehåller inte heller några individuella garantier för löneökningar. Lönerrevision genomförs som huvudväg genom lönesättande samtal där chef och medarbetare kommer överens om ny lön.

De centrala parterna tar genom detta avtal ett gemensamt ansvar för lönebildningen på sin del av arbetsmarknaden. Centrala och lokala parter ska i samverkan 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.

De centrala avtalen bildar en plattform för lokala parter, med intentionen att stärka de statliga verksamheterna genom samverkan.

### **5 § Gemensamma löneprinciper**

Lönebildning och lönesättning ska medverka till att målen för verksamheten uppnås och att verksamheten bedrivs effektivt och rationellt.

Lönebildningen och lönesättningen ska också vara kopplad till verksamhetens resultat. En avgörande förutsättning för en effektiv och väl fungerande verksamhet är att arbetsgivaren kan rekrytera, motivera, utveckla och behålla arbetstagare med sådan kompetens som behövs på kort

---

<sup>1</sup> Före den 1 juli 2013 benämnt ALFA-T.

och lång sikt. Lönesättningen är ett instrument för att säkerställa detta och ska stimulera till engagemang och utveckling i arbetet.

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. Därför ska lönen vara individuell och differentierad. Lokala parter kan om särskilda omständigheter föreligger träffa lokal överenskommelse om annat för vissa grupper. En väl utvecklad lönesättning som utgår från sakliga grunder är betydelsefull för en ändamålsenlig differentiering på organisations- och individnivå.

Varje medarbetare ska informeras om på vilka grunder lönen sätts och vad han eller hon kan göra för att påverka sin lön. För att uppnå detta syfte krävs en regelbundet återkommande dialog mellan chef och medarbetare, som är särskilt inriktad på sådana frågor som kan ha betydelse för individens framtida resultat, utveckling och lön.

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.

## **6 § Långsiktig lönebildning**

En väl fungerande lokal lönebildning bör på ett naturligt sätt knyta an till arbetsgivarens planering och uppföljning av verksamhetsmål och resultat samt ekonomi. Arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen ska gemensamt planera hur ett långsiktigt arbete med den lokala lönebildningen ska bedrivas. Arbetet ska ha en övergripande inriktning och syfta till att skapa en förtroendefull dialog mellan parterna, präglad av öppenhet och respekt. En gedigen genomförd analys, med utgångspunkt i verksamhetens behov på lång sikt, kan för en längre tidsperiod utgöra en grund i parternas årliga lönerevisionsarbete.

### **6.1 Verksamhetens behov och lönebild**

Ett långsiktigt lönebildningsarbete utgår från arbetsgivarens bild av verksamhetens mål och resultat, samt verksamhetens utvecklingsbehov och

en långsiktig kompetensförsörjning. Med utgångspunkt från detta ska arbetsgivaren presentera en bild för den lokala arbetstagarorganisationen som speglar verksamhetens löneläge och lönespridning för relevanta grupperingar.

Lönebilden ska framför allt bygga på den centrala partsgemensamma statistiken<sup>2</sup>, men också på annan information som lokala parter finner relevant.

Som en förberedelse inför lönerevision ska därefter var och en av parterna utifrån *De gemensamma löneprinciperna* och deras tillämpning redovisa sin syn på behovet av förändringar, på kort och lång sikt, av löner och andra anställningsvillkor utifrån verksamhetens krav, mål och resultat, samt arbetsgivarens ekonomiska förutsättningar och kompetensförsörjningsbehov.

Den fortsatta diskussionen kan röra behovet av förändringar med anledning av höjd kompetens, större befogenheter och ansvar, befordran, mer kvalificerade arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet och ökade arbetsinsatser samt höjd effektivitet i övrigt på organisationsnivå. Parterna kan även beakta löner och andra anställningsvillkor på övriga delar av arbetsmarknaden.

Vid behov kan parterna även genomföra en gemensam översyn 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 så att det ekonomiska värdet villkoren representerar kommer till bättre nytta.

## 6.2 Lönekriterier

Utifrån arbetsgivarens bild av verksamhetens krav, mål och resultat, ekonomiska förutsättningar och kompetensförsörjningsbehov, ska parterna genomföra ett arbete om hur *De gemensamma löneprinciperna* ska tillämpas i form av kriterier för lönesättningen inom det egna förhandlingsområdet. I arbetet ska parterna sträva efter att så långt som möjligt uppnå samsyn.

Parterna ska i detta arbete beakta alla medarbetares lika möjligheter att på sakliga grunder påverka sin löneutveckling.

De sakliga grunderna för lönesättningen ska tillämpas likartat för sådana medarbetare hos arbetsgivaren som har likartade eller näraliggande

---

<sup>2</sup> Den centrala partsgemensamma statistiken förutsätter att verksamheten har en aktuell BESTA-klassificering.

arbetsuppgifter, men som tillhör en annan arbetstagarorganisation vilken är part i motsvarande avtal med Arbetsgivarverket.

### **6.3 Utveckling av det långsiktiga lönebildningsarbetet**

Parterna ska vid behov gemensamt följa upp det långsiktiga arbetet med den lokala lönebildningen, och ska analysera om och i så fall vilka förändringar av lönebildningsprocessen som behöver göras.

## **7 § Vägval för den återkommande löneredvisionsprocessen**

Lokala parter har i planeringen av löneredvisionsprocessen att ta ställning till följande punkter:

### **7.1 Tidpunkt för revision**

Som en del av planeringen av det lokala lönebildningsarbetet ska arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen fastställa vid vilken tidpunkt revision av löner ska äga rum. Om parterna, i kollektivavtal, inte enas om annat sker löneredvision årligen med revisionstidpunkt per den 1 oktober.

### **7.2 Tidplan**

Parterna bör enas om hur och enligt vilken tidplan den återkommande löneredvisionsprocessen - *förberedelse, genomförande och avstämning* - ska bedrivas.

### **7.3 Hantering av vissa arbetstagare**

Parterna har att ta ställning till principerna för lönesättningen av de medarbetare som under viss tid inte befinner sig i arbete, som t.ex. föräldralediga.

Fackligt arbete kan ge värdefull erfarenhet som på ett positivt sätt bidrar till den enskildes resultat och skicklighet i förhållande till verksamhetsmålen vilket ska uppmärksammas i samband med lönesättning.

Det är lämpligt att arbetsgivaren tar ställning till hur lönesättningen för fackligt förtroendevalda som har sitt uppdrag på heltid ska hanteras så att hanteringen sker likvärdigt över hela verksamheten.

## 7.4 Lönesättande samtal som huvudväg

Lönerevision sker genom lönesättande samtal. Om särskilda omständigheter föreligger, kan parterna i kollektivavtal, komma överens om att inte tillämpa lönesättande samtal. Lönesättning sker då istället genom att parterna sluter kollektivavtal om nya löner för alla eller vissa arbetstagare att gälla från de revisionstidpunkter som överenskommits.

## 7.5 Hantering vid eventuell oenighet

Lokala parter har att ta ställning till vilken modell som ska tillämpas i det fall som chef och medarbetare inte kommer överens om ny lön.

### I. Förstärkt dialog chef och medarbetare

Arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen får, i kollektivavtal, träffa överenskommelse om att vid oenighet i lönesättande samtal tillämpa förstärkt dialog mellan chef och medarbetare. En sådan dialog ska ytterligare förstärka chef och medarbetares roll vid fastställandet av nya löner.

Om en fortsatt oenighet råder kring nya löner efter det att förstärkt dialog tillämpats anses de nya lönerna fastställda enligt arbetsgivarens förslag. Kollektivavtalsförhandling enligt punkt II är därmed inte tillämplig.

### II. Kollektivavtalsförhandling

Om parterna lokalt inte kommit överens om att tillämpa förstärkt dialog enligt punkt I, vid eventuell oenighet vid lönesättande samtal, gäller att lönen fastställs genom kollektivavtalsförhandling mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen.

## 8 § Lönerevision

### 8.1 Förberedelse

Utifrån *Vägval för den återkommande lönerevisionsprocessen* gör lokala parter en planering för genomförandet av den kommande lönerevisionen.

Med utgångspunkt i den långsiktiga lönebildningen och det arbete som bedrivits enligt *Verksamhetens behov och lönebild*, ska parterna stämma av aktuella behov av förändringar inför kommande lönerevision. I detta arbete ska tidigare års erfarenheter tas tillvara.

I samband med planeringen ska arbetsgivaren redogöra för hur arbetsgivarens ansvar och befogenheter utövas. Arbetsgivaren ska vid behov ange vilka de lönesättande cheferna är.

## 8.2 Genomförande

Lönerevision sker genom lönesättande samtal, som syftar till att ytterligare tydliggöra sambandet mellan medarbetarens resultat och lön. I det lönesättande samtalet får chef och medarbetare en reell möjlighet att med utgångspunkt från fastställda löneprinciper och lönekriterier föra en diskussion där medarbetarens bidrag till verksamheten sätts i fokus. Lönesättande samtal innebär att chef och medarbetare kommer överens om en ny lön. Tidpunkten för sådan överenskommelse kan antingen vara vid den fastställda revisionstidpunkten eller överenskommas mellan chef och medarbetare.

Nya löner ska sättas med utgångspunkt i *Den långsiktiga lönebildningen*, enligt tidigare genomfört arbete om *Verksamhetens behov och lönebild*, samt i överensstämmelse med *De gemensamma löneprinciperna* och deras lokala tillämpning.

## 8.3 Avstämning

Lokala parter ska stämma av den genomförda lönerevisionen i syfte att ta tillvara erfarenheter inför kommande lönerevisioner och för utveckling av det långsiktiga lönebildningsarbetet. I arbetet ska även tidigare års erfarenheter tas tillvara.

## 9 § Centralt processtöd

Arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen ska tillsammans kunna inhämta råd från centrala parter om tillämpningen av RALS 2010-T.

För det fall lokala parter inte har samsyn om metod för lönesättning ska de gemensamt begära stöd från centrala parter innan lönerevision.

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. 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 *Lönenämnd* användas.

## 10 § Lönenämnd

Om lokala parter har uttömt alla möjligheter att nå en förhandlingslösning enligt beskrivningen ovan ska en lokal lönenämnd utses enligt följande.

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 arbetstagsidan. Ordföranden har utslagsröst.

En lönenämnds 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 i det lokala förberedelsearbetet.

### **Arbetsgivarverkets anmärkning**

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

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.

## 11 § Överenskommelse om lön vid andra tillfällen än lönerevision

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

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.

## **12 § Giltighetstid**

Avtalet gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av sex månader. Avtalet kan enbart sägas upp med verkan från den 1 oktober varje år.

**Anmärkning:**

Lokala parter som sedan tidigare enats om tidpunkt för lönerevision ska genomföra denna även om avtalet sagts upp men fortfarande är giltigt.

Stockholm den 19 mars 2024

Arbetsgivarverket

Saco-S

Anna Falck

Anna Steen

## **Avtal som sluts genom RALS 2010-T**

Parterna sluter följande avtal:

Villkorsavtal-T Arbetsgivarverket- Saco-S

Affärsverksavtal (AVA-T) Arbetsgivarverket- Saco-S

Härvid gäller

- att Villkorsavtal-T Arbetsgivarverket –Saco-S ska ha samma lydelse som föregående avtal med samma rubrik med de ändringar som framgår av särskilt förhandlingsprotokoll.
- att AVA-T Arbetsgivarverket- Saco-S 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.