

Saco-S

Arbetsgivarverkets yrkanden inför avtalsrörelsen 2016

Härmed överlämnas Arbetsgivarverkets yrkanden till avtalsrörelsen 2016,
bilaga 1.



Monica Dahlbom
Förhandlingschef

Till Saco-S

Arbetsgivarverkets yrkanden i avtalsrörelsen 2016

1 Utgångspunkter

I enlighet med Samarbetsavtalet och nu gällande ramavtal för det statliga avtalsområdet ska förloppet och utfallet av löneförhandlingarna bidra till samhällsekonomisk balans och inte störa det konkurrensutsatta näringslivets strävanden mot en kostnadsutveckling i nivå med vår omvärld.

De centrala avtal som sluts ska säkra arbetsfreden och stödja den långsiktiga kompetensförsörjningen och därigenom bidra till en effektiv statlig verksamhet.

Avtalen ska vidare främja verksamhetsintresset och vara förenliga med verksamheternas ekonomiska förutsättningar. Det är en utgångspunkt för Arbetsgivarverkets yrkanden.

Förutsättningarna inför den kommande avtalsrörelsen är att överenskommelserna mellan Arbetsgivarverket och Seko respektive OFR/S,P,O löper ut den 30 september. Med Saco-S löper en tillsvidareöverenskommelse, RALS-T med tillhörande fredsplikt vidare. Det finns oavsett skillnaderna skäl att i vissa delar samordna förhandlingarna med alla tre centrala arbetstagarorganisationer i avtalsrörelsen 2016 eftersom det finns frågor som är gemensamma med samtliga tre motparter.

Arbetsgivarverkets målsättning med avtalsrörelsen 2016 är att fortsätta att utveckla och förenkla avtalen på det statliga avtalsområdet till att vara väl anpassade till verksamhetens krav och utmaningar på arbetsmarknaden. Motivet är att med dessa mål ge de verksamheter som omfattas de bästa förutsättningarna vad gäller kompetensförsörjning likväl som att kunna bedriva en kostnadseffektiv och utvecklande verksamhet.

2 Yrkandestruktur

Arbetsgivarverket lämnar ett specifikt yrkandedokument till respektive central arbetstagarorganisation. Nedanstående yrkanden är sorterade efter respektive centralt avtal.

3 Ramavtal om löner – RALS-T

Arbetsgivarverket för löpande samtal med Saco-S om utvecklingen av RALS-T. Parterna har i protokoll från 2016-06-20 kommit överens om att bedriva ett gemensamt utvecklingsarbete i ett antal frågor. Mot den bakgrunden lämnas inget yrkande rörande RALS-T.

4 Villkorsfrågor

De centrala villkorsavtalen, Villkorsavtal-T samt Affärsverksavtal-T (AVA-T), mellan Arbetsgivarverket och Saco-S behöver anpassas än mer för att tillgodose den enskilda verksamheten och dess utvecklingsbehov. Därför måste avtalen utformas så att de lämnar stor frihet för lokal verksamhetsanpassning och därmed möjlighet till flexibla lösningar så att utveckling av verksamheten inte genererar onödiga kostnadseffekter.

4.1 Inledningsparagraf om arbetstid m.m.

Arbetstidsfrågorna blir allt mer aktuella utifrån de krav som uppdragen ställer på de statliga verksamheterna både när det gäller snabba omställningar likväl som en ökad eller förändrad tillgänglighet för medborgarna. För att kunna uppfylla dessa krav måste bestämmelserna kring arbetstidsförläggning vara utformade på ett sådant sätt att arbetsgivaren har möjlighet att ställa om arbetstiden när så krävs.

I dag finns i respektive villkorsavtal med samtliga arbetstagarorganisationer partsgemensamma grunder för arbetstid. I syfte att stärka verksamhetsanpassningen av arbetstiden finns skäl att ytterligare förtydliga förutsättningarna i villkorsavtalen för arbetstidens hantering i olika verksamheter och därmed behovet av att finna lösningar som möter verksamhetens krav men också bygga in steg som kan stödja de lokala förhandlingarnas process.

Begränsningsperioden i AVA-T är fyra veckor till skillnad från vad som gäller för arbetstagare som omfattas av Villkorsavtal-T:s bestämmelser om oregelbunden arbetstid där begränsningsperioden är fyra månader. AVA-T:s snäva bestämmelse för beräkning av den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden ger inte tillräcklig flexibilitet i verksamheten.

Arbetsgivarverket yrkar att:

- Ändringar görs i Villkorsavtal-T och AVA-T i behövlig omfattning för att syfte, beslut och förhandlingsordning utgår från verksamhetens behov och i rimlig omfattning beaktar medarbetarens behov.
- Frågan om begränsningsperioder löses så att AVA-T erhåller samma begränsningsperiod som Villkorsavtal-T.

4.2 Semester

I avtalsrörelsen 2010 träffade parterna överenskommelse om att minska rätten att spara semesterdagar från 40 till 35 dagar. Trots denna förändring är antalet sparade semesterdagar omfattande och motsvarar ett värde om ca 4 miljarder. Mot bakgrund av att det inte finns någon bortre gräns för hur länge det går att spara semesterdagar och att semesterledighetens syfte är vila och rekreation anser Arbetsgivarverket att det finns anledning att åter ifrågasätta nivån för antalet sparade semesterdagar.

Arbetsgivarverket yrkar att:

- Villkorsavtal-T och AVA-T:s bestämmelser som reglerar rätten till att spara semester ändras så att taket för antalet sparade semesterdagar sänks till 30 dagar

4.3 Andra ledigheter

Enligt nuvarande Villkorsavtal-T har den enskilde rätten att vara ledig upp till två år för annan tidsbegränsad anställning inom staten. Denna absoluta rättighet till ledighet för medarbetaren är inte till gagn för verksamheten utan orsakar idag mer eller mindre personalförsörjningsbekymmer och ökar även förekomsten av tidsbegränsade anställningar.

Därutöver medger villkorsavtalen ledighet med lön för flytt, examen och tentamen, läkarbesök, allvarligare sjukdomsfall hos nära anhörig m.m.

Arbetsgivarverket yrkar att:

- Rätten till ledighet för en visstidsanställning inom det statliga avtalsområdet begränsas till en möjlighet för arbetsgivaren att medge sådan ledighet.
- Övriga ledigheter med lön begränsas jämfört med nuvarande bestämmelser och att regelverket förenklas.

4.4 Vissa ersättningar

Nuvarande villkorsavtal innehåller bestämmelser om rätt till ersättning för läkarvård, läkemedel och flyttersättning. När det gäller ersättning för läkarvård och läkemedel så finns det ett allmänt högkostnadsskydd för den enskilde som ger ett gott skydd. En förändring innebär också att det centrala avtalet får färre detaljregleringar av detta slag och avtalet blir mer kostnadseffektivt.

Arbetsgivarverket yrkar att:

- Rätten till ersättning för läkarvård, läkemedel samt rätten till flyttersättning tas bort.

4.5 Övrigt

Enligt nuvarande villkorsavtal finns en regel som säger att om en enskild arbetstagare blir omplacerad utan egen ansökan har denne rätt att behålla den fasta lönen om omplaceringen beror på arbetsbrist, sjukdom eller skada. Utifrån att den statliga verksamheten förändras kontinuerligt leder denna bestämmelse å ena sidan till att den underlättar ställningstagande för den enskilde att godta omplaceringen men å andra sidan leder det också till löne- och andra problem i organisationen under ett antal år. Ett exempel är när en chef på grund av arbetsbrist eller sjukdom omplaceras till specialist/handläggare med bibehållen lön. Då blir konsekvensen att medarbetaren kommer att ha en avsevärt högre lön i sitt nya arbete jämfört med övriga kollegor med motsvarande arbetsuppgifter. Det finns också risk för att det kan uppstå situationer i en grupp med likartade arbetsuppgifter som leder till problem utifrån gällande diskrimineringslag. Regeln behöver justeras för att dess icke önskvärda effekter ska uppstå.

Det finns behov av en regel i avtal som medger avstängning av en arbetstagare om denne är misstänkt för brott eller svårare fel i anställningen och som kan leda till avsked. Detta för att skydda verksamheten och allmänhetens tilltro till verksamheten och som gäller för tiden innan arbetsgivaren har kommit så långt att avskedande vidtas. Det fanns tidigare en regel i äldre LOA, men den togs bort när nya LOA infördes 1994. Detta har lett till praktiska svårigheter när situationen uppstår i verksamheten. Ofta kan det lösas på något frivilligt eller informellt sätt, men det är inte ett tillfredsställande för-

hållande att verksamheten ska vara beroende av det. Det finns därför anledning att tillföra villkorsavtalen bestämmelser som innebär att en arbetsgivare i vissa situationer och under vissa förutsättningar kan besluta om en sådan avstängning.

Nuvarande Villkorsavtal-T hanterar frånvaro genom ett system med avdrag och tillägg. I vissa situationer så får detta system oönskade konsekvenser framför allt när det gäller olika system med koncentrerad arbetstid. Det finns därför anledning att analysera och göra erforderliga justeringar av dessa bestämmelser för att undanröja dessa oönskade konsekvenser.

Arbetsgivarverket yrkar att:

- Bestämmelsen i Villkorsavtal-T och AVA-T ska ändras så att justering av lönen kan göras i förhållande till löneläget för de nya arbetsuppgifterna
- En bestämmelse införs i Villkorsavtal-T och AVA-T som reglerar möjligheterna till avstängning av arbetstagare.
- Parterna analysera och gör erforderliga justeringar i Villkorsavtal-T:s bestämmelser om avdrag och tillägg i syfte att reglerna ska leda till att utfallet blir rätt.

5 Övriga avtal

5.1 Avtal om utlandskontrakt och riktlinjer för anställningsvillkor vid tjänstgöring utomlands (URA)

Den nuvarande utformning av URA bygger i huvudsak på att den som ingår ett utlandskontrakt innehar en annan anställning inom det statliga avtalsområdet. Idag förekommer dock att kontrakt ingås med personer som inte har någon annan anställning eller har en anställning inom en annan arbetsmarknadssektor. Det innebär att när en URA anställning sker med någon som inte har en annan statlig anställning och denne blir gravid alternativt begär föräldraledighet under URA-tiden så finns en otydlighet av vilka konsekvenserna blir.

Arbetsgivarverket yrkar att:

- Ett partsgemensamt arbete görs i syfte att säkerställa att avtalet täcker dessa förhållanden på ett adekvat sätt.

6 Övriga yrkanden

6.1 Partsrådet

6.1.1 Partsgemensamt arbete

För närvarande bedrivs verksamhet i Partsrådets regi inom i huvudsak fyra arbetsområden. Det är

- Centrala parters stöd till lokal lönebildning,
- Centrala parters stöd till lokal samverkan,
- Förändring och utveckling – ett konstant tillstånd samt
- Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv

Arbetsgivarverkets uppfattning är att Partsrådets verksamhet har varit och är en viktig del som möjliggör partsgemensamt utvecklingsarbete. Det är i sig en mycket viktig bidragande faktor för förtroendet mellan parterna och har varit viktig i utvecklingen av avtalen på det statliga avtalsområdet. Det är därför angeläget att bevara Partsrådet och utveckla verksamheten i takt med att avtalen utvecklas.

Arbetsgivarverkets anser att ett fortsatt arbete ska bedrivas inom de nu befintliga områdena utifrån att parterna kan enas om arbetsområdenas utformning, där det enligt Arbetsgivarverkets uppfattning kan behövas vissa justeringar eller förändringar.

Vad gäller arbetsområdet *Förändring och utveckling – ett konstant tillstånd* så är det Arbetsgivarverkets uppfattning att ämnesrådets, utifrån det nuvarande uppdraget, bör utvecklas till att mer styras mot innovation och utveckling. Därmed behöver uppdraget omformuleras. Även uppdraget till arbetsområdet *Centrala parterns stöd till lokal samverkan* behöver förändras med anledning av det nya centrala samverkansavtalet Samverkan för framtiden. Även de två övriga områdena kan behöva justeras i viss omfattning.

Arbetsgivarverket yrkar att:

- Ett fortsatt arbete sker inom samtliga nu befintliga arbetsområden.
- Uppdragen för framför allt arbetsområde *Förändring och utveckling – ett konstant tillstånd* och *Centrala parterns stöd till lokal samverkan* utvecklas enligt vad som beskrivs ovan. Övriga områden justeras i viss omfattning.

6.1.2 Finansiering

Utifrån den kapitaltillgång som fanns i Partsrådet blev parterna i samband med avtalsrörelsen 2013 överens om att arbetsgivarna från och med den 1 oktober 2013 skulle erhålla en rabatt på avgiften motsvarande 0,055 procent av lönesumman. Rabatten gäller fram till och med den 30 september 2016.

Parterna var också överens om att i syfte att säkerställa Partsrådets verksamhet fortlöpande följa utvecklingen av Partsrådets tillgängliga medel och andra tillgångar. Uppstår behov av att tillföra medel till verksamheten för att den ska kunna bedrivas enligt parternas överenskommelser, och som inte kan täckas på annat sätt, ska rabatten minskas så att behovet kan tillgodoses.

Mot bakgrund av att kapitaltillgången fortfarande är god i Partsrådet yrkar Arbetsgivarverket att den rabatt som arbetsgivarna erhöll från och med den 1 oktober 2013 skall bestå efter den 30 september 2016 och gälla tills vidare.

Arbetsgivarverket yrkar att:

- Den nuvarande reduktionen av avgiften ner till 0 ska efter den 30 september 2016 gälla tills vidare.

