

Till Seko, Service- och
kommunikationsfacket

Arbetsgivarverkets yrkanden i avtalsrörelsen 2016

1 Utgångspunkter

I enlighet med 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

Av nuvarande avtal framgår att lönebildningen och lönesättningen är verktyg för att nå verksamhetsmålen och för att verksamheten ska kunna bedrivas effektivt och rationellt. Olika verksamheter har olika uppdrag och förutsättningar och många gånger skilda

kompetensförsörjningsbehov. För att lönebildningen ska kunna fungera som ett stöd till en effektiv verksamhet och utveckling, utifrån de olika verksamheternas förutsättningar, är det viktigt att de centrala kollektivavtalen stödjer detta och inte innehåller regler som utgör hinder för en effektiv lokal lönebildning.

3.1 Avtalsperiodens längd

En viktig förutsättning för att kunna genomföra ett bra och långsiktigt lönepolitiskt arbete är att det råder stabila förutsättningar över tid. Ett sätt att befästa långsiktigheten och stabiliteten är att parterna tecknar tillsvidareavtal. En sådan avtalskonstruktion skapar en mycket god grund för ett lokalt lönepolitiskt utvecklingsarbete.

Arbetsgivarverket yrkar att:

– Ramavtalet ska gälla tillsvidare från och med den 1 oktober 2016 med en ömsesidig uppsägningstid om sex månader. Avtalet ska kunna sägas upp med verkan från den 1 oktober varje år.

3.2 Inga centralt fastställda löneökningar

En lokal lönebildning som stödjer individuell lönesättning och som utgör grunden för såväl en effektiv verksamhetsutveckling som bidrar till de olika verksamheternas kompetensförsörjningsbehov är inte förenlig med avtalskonstruktioner som innehåller centralt fastställda siffermässiga löneökningar. Detta vare sig på kollektiv eller på individuell nivå. Sådana konstruktioner motverkar en lokal lönebildning som utgår från de behov och de ekonomiska förutsättningar som råder inom varje verksamhet.

Arbetsgivarverket yrkar att:

– Ramavtalet ska inte innehålla centralt fastställda löneökningar i procent eller i belopp. Detta vare sig på kollektiv eller på individuell nivå.

3.3 Fastställande av tidpunkt för lönerevision

Lokala parter ska enligt nuvarande ramavtal fastställa vid vilka tidpunkter som lönerevisionen ska genomföras. Om överenskommelse inte nås reglerar det centrala avtalet vid vilka tidpunkter som lönerevision ska genomföras. För att ytterligare öppna upp för en effektiv verksamhetsanpassad lokal lönebildning yrkas följande ändringar.

Arbetsgivarverket yrkar att:

– En ordningsregel införs som innebär att lokala parter ska fastställa vid vilken tidpunkt som lönerevision ska äga rum. För det fallet att en överenskommelse inte kan nås fastställer arbetsgivaren tidpunkten för lönerevision.

3.4 Lönesättande samtal som huvudväg

I syfte att öka och tydliggöra kopplingen mellan medarbetarens resultat och lön behöver den lokala lönebildningen utvecklas i en riktning där lönerevision sker genom lönesättande samtal mellan chef och medarbetare. Det förstärker även den återkommande dialogen mellan chef och medarbetare. De undersökningar som har gjorts på den statliga sektorn visar att användningen av lönesättande samtal ökar och väntas öka framöver samt att de som infört systemet inte vill återgå till en lönesättning som bygger på traditionella förhandlingar.

Arbetsgivarverket yrkar att:

– Lönerevision ska ske genom lönesättande samtal, avvikelse får göras genom lokal överenskommelse.

3.5 Förhandlingsordningen vid lönesättande samtal

Nuvarande förhandlingsordning vid tillämpning av lönesättande samtal innebär att när chef och medarbetare inte kan enas om lönen i ett lönesättande samtal ska lönesättningen ske genom att arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen sluter kollektivavtal om nya löner.

Arbetsgivarverkets erfarenhet är att den ordningen ifrågasätts allt mer av lokala parter och att alternativa sätt att hantera dessa oenigheter efterfrågas. Nuvarande ramavtal ger dock inte utrymme för något annat sätt att hantera dessa oenigheter slutligt än genom kollektivavtalsförhandling. Arbetsgivarverkets uppfattning är att det måste finna någon form av slutstation i ramavtalen för det fall chef och medarbetare inte kan enas om lönen inom ramen för det lönesättande samtalet. En utveckling i frågan är att den nuvarande reglerade slutstationen kompletteras med en möjlighet för lokala parter att träffa överenskommelse om en alternativ slutstation.

Mot den bakgrunden vill Arbetsgivarverket initiera en diskussion kring möjligheten till alternativa slutstationer och hur en sådan lösning kan se ut i kommande ramavtal.

Arbetsgivarverket yrkar att:

– Parterna kommer överens om en alternativ slutstation vid lönesättande samtal.

3.6 Textmässiga förtydliganden

I avtalsrörelsen 2013 yrkade Arbetsgivarverket på ett antal förtydliganden av ramavtalens koppling mellan verksamhetens resultat, kostnader och kompetensförsörjning å ena sidan med lönebildning och lönesättning å andra sidan. Till den del det inte genomfördes i 2013 års avtalsrörelse kvarstår behovet av dessa förtydliganden. Utöver dessa förtydliganden finns anledning att även i RALS införa begreppet årligen i syfte att reglera frekvensen av lönerevisioner.

Arbetsgivarverket yrkar att:

– Ramavtalet förändras så att ramavtalets koppling mellan verksamhetens resultat, kostnader och kompetensförsörjning å ena sidan med lönebildning och lönesättning å andra sidan förtydligas.

– Begreppet årligen införs i RALS.

4 Villkorsfrågor

De centrala villkorsavtalen, Villkorsavtal och Affärsverksavtalet mellan Arbetsgivarverket och Seko 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 Införande av portalparagraf

Villkorsavtalet och AVA saknar en inledande portalparagraf som redovisar parternas intention med avtalen. Utvecklingen mot ökad anpassning till verksamheten och dess utvecklingsbehov och den flexibilitet det innebär för lokala parter ställer samtidigt ökade krav på att de centrala avtalen tydligt anger ramarna för avtalen och de centrala parternas syfte och utgångspunkter med detta.

Arbetsgivarverket yrkar att:

– Villkorsavtalet och AVA tillförs en inledande portalparagraf som tydligt anger parternas syfte med överenskommelsen och vilka förutsättningar som är och ska vara utgångspunkt för utvecklingen av villkorsavtalen på central och lokal nivå.

4.2 Enskilda överenskommelser

Idag finns en skillnad vad gäller möjligheten att ingå enskilda överenskommelser direkt mellan arbetsgivare och medarbetare mellan de olika villkorsavtalen som gäller mellan Arbetsgivarverket och respektive arbetstagarorganisation. Skillnaden rör både kring vilka bestämmelser som enskild överenskommelse kan träffas likväl som om överenskommelsen gäller tillsvidare eller ett år.

Arbetsgivarverket yrkar att:

– Villkorsavtalet och AVA med Seko ändras så att samma möjlighet till enskilda överenskommelser finns som i övriga villkorsavtal.
– Som en konsekvens av ovan ska motsvarande justeringar ske i båda avdelningarna i PA 16.

4.3 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 villkorsavtal 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.

Vid avtalsförhandlingarna 2013 tillfördes Villkorsavtal-T och AVA-T ny text under rubriken Gemensamma grunder för arbetstid som förtydligar kopplingen mellan verksamhetens behov och arbetstidens förläggning. Dessutom framgår att lokala arbetstidsavtal ska utformas så att de stödjer och bidrar till verksamhetens genomförande. Arbetsgivarverket ser behov av motsvarande skrivningar i villkorsavtalet respektive AVA med Seko.

Begränsningsperioden i AVA är fyra veckor till skillnad från vad som gäller för arbetstagare som omfattas av Villkorsavtalets bestämmelser om oregelbunden arbetstid där

begränsningsperioden är fyra månader. AVA:s snäva bestämmelse för beräkning av den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden ger inte tillräcklig flexibilitet i verksamheten.

Arbetsgivarverket yrkar att:

- Ändringar görs i villkorsavtalet och AVA i behövlig omfattning för att syfte, beslut och förhandlingsordning utgår från verksamhetens behov och i rimlig omfattning beaktar medarbetarens behov.
- Villkorsavtal och AVA tillförs motsvarande text som 2013 infördes i Villkorsavtal-T och AVA-T.
- Frågan om begränsningsperioder löses så att AVA erhåller samma begränsningsperiod som Villkorsavtalet.

4.4 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:

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

4.5 Andra ledigheter

Enligt nuvarande Villkorsavtal 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.

4.6 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.

4.7 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 tillfredställande förhållande 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 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.

Arbetsgivaverket yrkar att:

- Bestämmelsen i Villkorsavtalet och AVA ska ändras så att justering av lönen kan göras i förhållande till löneläget för de nya arbetsuppgifterna.
- En bestämmelse införs i Villkorsavtalet och AVA som reglerar möjligheterna till avstängning av arbetstagare.
- Parterna analysera och gör erforderliga justeringar i Villkorsavtalets 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 anställ-

ning 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 parterers stöd till lokal lönebildning,
- Centrala parterers 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 parterers 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 parterers 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 er-hålla 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.