

Till Seko, Service- och
Kommunikationsfacket

Arbetsgivarverkets yrkanden till avtalsrörelsen 2017

1 Utgångspunkter

I enlighet med Samarbetsavtalet och de nu gällande ramavtalen på 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 2010-T med tillhörande fredsplikt vidare. Det finns oavsett dessa skillnader skäl att samordna förhandlingarna med alla tre centrala arbetstagarorganisationer i avtalsrörelsen 2017 eftersom det finns frågor som är gemensamma med samtliga tre motparter.

Arbetsgivarverkets målsättning med avtalsrörelsen 2017 är att fortsätta att utveckla och förenkla avtalen på det statliga avtalsområdet till att vara väl anpassade till verksamhetens krav och den statliga sektorns utmaningar på arbetsmarknaden. Motivet är att ge verksamheterna de bästa förutsättningarna vad gäller kompetensförsörjning likväl som att kunna bedriva en kostnadseffektiv och utvecklande verksamhet.

2 Yrkandestruktur

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

3 Ramavtal om löner m.m. (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 utgöra ett stöd till en effektiv verksamhet, utifrån varje verksamhets behov, är det viktigt att de centrala kollektivavtalen inte innehåller regler som utgör hinder för en sådan 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:

- Ramavtalen ska gälla tillsvidare från och med den 1 oktober 2017 med en ömsesidig uppsägningstid om sex månader. Avtalet ska kunna sägas upp med verkan från den 1 oktober varje år.
- Begreppet årlig lönerevision införs som huvudregel i avtalen.

3.2 Inga angivna löneökningar varken på kollektiv eller individuell nivå

En lokal lönebildning som stödjer individuell lönesättning och som utgör grunden för såväl en effektiv verksamhetsutveckling som verksamhetens kompetensförsörjningsbehov är inte förenlig med avtal som innehåller centralt fastställda siffermässiga löneökningar. Detta vare sig kollektiva eller individuella. Sådana konstruktioner motverkar en lokal lönebildning som utgår från de behov och de ekonomiska förutsättningar som råder inom varje verksamhet.

Arbetsgivarverket yrkar att:

- Inga ramavtal ska innehålla centralt fastställda löneökningar i procent eller i belopp. Detta vare sig på kollektiv eller på individuell nivå.

3.3 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 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 lönerevisionen ska äga rum. För det fall överenskommelse inte kan nås fastställer arbetsgivaren tidpunkten för lönerevisionen.

3.4 Lönesättande samtal som huvudmetod

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 i övrigt. 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 revisionsmodell som bygger på traditionella förhandlingar.

Arbetsgivarverket yrka att:

- Lönerrevision ska ske genom lönesättande samtal, avvikelse får göras genom lokal överenskommelse.

3.5 Förhandlingsordning vid lönesättande samtal

Nuvarande förhandlingsordning vid tillämpning av lönesättande samtal innebär att när chef och medarbetare inte kan enas om lönen i samtalet ska fastställandet av den nya lönen 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.

Arbetsgivarverket yrka att:

- RALS tillförs en bestämmelse som ger lokala parter möjlighet att träffa överenskommelse om en alternativ ordning för fastställande av ny lön efter oenighet i ett lönesättande samtal och att en sådan ordning ska förstärka chef och medarbetares roll vid fastställandet av ny lön.

4 Villkorsavtalen

De centrala villkorsavtalen, Villkorsavtal/Villkorsavtal-T och Affärsverksavtal/Affärsverksavtal-T (AVA/AVA-T) 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 kostnader.

4.1 AVA/AVA-T

När det gäller Affärsverksavtalen (AVA/AVA-T) finns ett behov av en förändring av dessa avtal. Sedan tidigare har parterna genomfört ett partsgemensamt översynsarbete av Villkorsavtal/Villkorsavtal-T. Arbetsgivarverket anser att det nu finns skäl till att inleda ett sådant översynsarbete av AVA/AVA-T, särskilt vad gäller avtalens förmåns- och villkorsinnehåll.

Arbetsgivarverket yrkar att:

- Ett partsgemensamt arbete inleds i syfte att se över AVA/AVA-T

4.2 Enskilda överenskommelser

Idag finns skillnader vad gäller möjligheten att ingå enskilda överenskommelser direkt mellan arbetsgivare och medarbetare mellan de olika villkorsavtalen. Skillnaden rör både kring vilka bestämmelser som en 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 sker i PA 16 båda avdelningar.

4.3 Arbetstid

Parterna på det statliga avtalsområdet har under flera avtalsrörelser diskuterat avtalsbestämmelserna som reglerar förläggning och fastställandet av arbetstid. Tid är en ändlig resurs varför det är av strategisk vikt för arbetsgivaren att kunna nyttja tiden på ett optimalt sätt. Verksamheten behöver bemannas på de tider som uppdraget kräver på ett resurs- och kostnadseffektivt sätt.

Utöver detta arbetsgivarperspektiv kan Arbetsgivarverket se att det finns ett behov av rimligt inflytande från medarbetarna så att de kan planera den egna tillvaron. Eventuella förändringar av arbetstidens förläggning måste till exempel ske med en viss framförhållning. Det senare gäller särskilt i verksamheter med oregelbunden arbetstid. En allt för ryckig och oförutsägbar förläggning kan inte anses vara hälsobefrämjande.

Ordningen för fastställandet av arbetstiden skiljer sig åt dels inom villkorsavtalen när det gäller förläggning av veckoarbetstid respektive oregelbunden arbetstid, dels mellan villkors- och affärsverksavtalen. Skillnaderna bygger på historiska motiv såsom tidigare sektorsavtal eller mer oklara historiska grunder utan hänsyn till de krav som idag ställs på verksamheten att kunna möta upp både medborgares krav likväl som uppdragsgivarens krav på flexibilitet och anpassningsbarhet. Nuvarande konstruktion innehåller flera exempel på otidsenliga kostnadsdrivande konstruktioner. Ett sådant exempel är avsaknaden av en underliggande norm i Villkorsavtal/Villkorsavtal-T för oregelbunden arbetstid. Det får till följd att ingen förändrad förläggning av arbetstiden kan ske, oavsett vilka motiv som råder, om inte lokala parter träffar nytt kollektivavtal om förläggning av den oregelbundna arbetstiden. Arbetsgivarverkets erfarenhet är att den nuvarande konstruktionen förutom att vara kostnadsdrivande försvårar och i vid vissa tillfällen direkt motverkar verksamhetsförändringar. Ett annat exempel är AVA/AVA-T:s korta begränsningsperiod för förläggning av arbetstiden som försvårar en, ur verksamhetssynpunkt, effektiv arbetstidsförläggning.

Mot den bakgrunden är det Arbetsgivarverkets uppfattning att nuvarande bestämmelser om hur arbetstiden kan förläggas samt formerna för förläggning behöver förändras och anpassas till dagens krav. Det är Arbetsgivarverkets uppfattning att parterna har ett ansvar för att å ena sidan skapa avtal med system som ger goda förutsättningar för verksamhetsansvariga att genomföra sitt uppdrag på ett resurseffektivt sätt å andra sidan skapa ett system som ger medarbetaren en rimlig möjlighet att planera sin tillvaro.

Arbetsgivarverket yrkar att:

- Ett partsgemensamt arbete inleds i syfte att genomföra erforderliga förändringar av alla nu gällande arbetstidsbestämmelser i en riktning som ger arbetsgivaren möjlighet att mer självständigt, med rimlig hänsyn till medarbetarens behov av inflytande och framförhållning, utifrån gällande uppdrag, förlägga arbetstiden.

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.

Arbetsgivarverket konstaterar att sjuktalen ökar inom det statliga avtalsområdet. Utifrån att semesterledighetens syfte är återhämtning kan det ifrågasättas om villkorsavtalens nuvarande bestämmelser om rätten att spara semester är optimal från ett hälsoperspektiv. Mot den bakgrunden anser Arbetsgivarverket att det finns anledning att ifrågasätta nivån på antalet sparade semesterdagar. Genom en minskad rätt att spara semester kommer medarbetaren löpande att behöva ta ut fler dagars ledighet för återhämtning, vilket bör verka positivt ur ett hälsoperspektiv. Samma förändring, som här föreslås har genomförts på andra avtalsområden med samma utgångspunkter.

Arbetsgivarverket yrkar att:

- Villkorsavtalens bestämmelser som reglerar rätten till att spara semester ändras så att taket för antalet sparade semesterdagar sänks till 30 dagar.

4.5 Vissa ersättningar

Enligt nuvarande villkorsavtal finns bestämmelser om rätt till ersättning för läkarvård, läkemedel och flyttersättning. När det gäller ersättning för läkemedel och läkarvård finns idag ett fungerande högkostnadsskydd som ger medarbetaren ett gott skydd. Ett mer proaktivt sätt att använda den ersättning som nu utges när ohälsa uppstått är att använda den till förebyggande hälsoskapande insatser, exempelvis i form av ett friskvårdsbidrag.

Nuvarande villkorsavtal innehåller bestämmelser om så kallade ”gardinpenar” och olika andra flyttersättningsbestämmelser. Det är Arbetsgivarverkets uppfattning att sådana bestämmelser inte längre bör vara föremål för centrala kollektivavtalsregleringar och ska därför utmönstras från villkorsavtalen.

Arbetsgivarverket yrkar att:

- Nuvarande bestämmelser om rätt till ersättning för läkemedel och läkarvård ersätts med exempelvis ett friskvårdsbidrag.
- Rätten till flyttersättning tas bort.

4.6 Andra ledigheter

Enligt nuvarande Villkorsavtal/Villkorsavtal-T har den enskilde rätten att vara ledig upp till två år för annan tidsbegränsad anställning inom avtalets tillämpningsområde. Denna absoluta rättighet till ledighet för medarbetaren är inte till gagn för verksamheten utan orsakar idag såväl personalförsörjningsbekymmer som en ökad förekomst av tidsbegränsade anställningar.

Arbetsgivarverket yrkar att:

- Rätten till ledighet för en visstidsanställning inom avtalets tillämpningsområde begränsas till en möjlighet för arbetsgivaren att medge sådan ledighet.

4.7 Övrigt

4.7.1 Lön vid omplacering, förflyttning

Enligt nuvarande villkorsavtal finns en regel som säger att en enskild medarbetare som blir omplacerad utan egen ansökan har 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 å andra sidan till lönestrukturella 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. Denne kan då komma att ha en avsevärt högre lön i sitt nya arbete jämfört med övriga kollegor med motsvarande arbetsuppgifter. Är sedan den omplacerade chefen en man och majoriteten bland kollegorna kvinnor uppstår även ett problem utifrån gällande diskrimineringslag.

Arbetsgivarverket yrkar att:

- Bestämmelsen i villkorsavtalen ska ändras så att justering av lönen kan göras i förhållande till löneläget för de nya arbetsuppgifterna.

4.7.2 Avstängning

Det finns behov av en bestämmelse i avtalen som medger avstängning av en medarbetare om denne är misstänkt för brott eller svårare fel i anställningen. Detta för att skydda verksamheten och som gäller för tiden innan arbetsgivaren har haft möjlighet att fatta beslut om vidare åtgärder. Det är Arbetsgivarverkets uppfattning att en sådan bestämmelse verkar för en god förvaltningskultur och ökar tilliten till myndigheterna. 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. Det finns därför anledning att villkorsavtalen tillförs bestämmelser som innebär att en arbetsgivare i vissa situationer och under vissa förutsättningar kan besluta om en sådan avstängning.

Arbetsgivarverket yrkar att:

- En bestämmelse ska införas i villkorsavtalen som reglerar möjligheterna till avstängning av en medarbetare.

5 Övriga avtal

5.1 VASA

Parterna träffade i oktober 2013 överenskommelse om Särskilt villkorsavtal för vissa statliga anställningar (VASA) med ikraftträdande 1 november 2013. Parterna syfte med VASA var att underlätta anställningar som främjar allmänna arbetsmarknads-, social- och sysselsättnings politiska mål enligt 4 § Anställningsförordning (1994:373). Överenskommelsen innebar en längsta anställningstid om högst 12 månader hos en och samma arbetsgivare. I ett senare skede har parterna träffat en särskild överenskommelse om ett undantag från 12-månadersgränsen för den särskilda satsningen moderna beredskapsjobb, där parterna är överens om att den längsta anställningstiden istället ska vara 24 månader. Arbetsgivarverket konstaterar att det finns ett antal arbetsmarknadspolitiska insatser som alla syftar till att underlätta tillträdet till den ordinarie arbetsmarknaden för de grupper som

står utanför den ordinarie arbetsmarknaden. I och med det kan enskilda personer komma att bli berörda av flera olika insatser vilka sammanlagt kan överskrida 12-månadersgränsen.

I syfte att undvika att de tidsgränser som VASA idag innehåller motverkar lösningar som åsyftas i de arbetsmarknadspolitiska insatserna finns anledning att inleda samtal kring dessa tidsgränser.

Arbetsgivarverket yrkar att:

- Parterna inleder samtal kring nuvarande tidsgränser i VASA med syfte att finna lösningar som inte verkar hindrande för de arbetsmarknadspolitiska insatserna.

6 Övriga avtalsfrågor

6.1 Villkor internationell arbetsmarknad

Det är allt vanligare att arbetsgivare inom det statliga avtalsområdet verkar på en internationell arbetsmarknad. Det gäller både myndigheter underställda regeringen likväl som andra arbetsgivare som tillhör avtalsområdet. Arbetsgivarverket konstaterar att de nu gällande kollektivavtalens bestämmelser till en viss del täcker dagens behov. Samtidigt kan det konstateras att det kan finnas behov av kompletteringar, exempelvis vid arbete i två olika länder eller vid distansarbete när medarbetaren inte omfattas av *Avtal om anställningsvillkor för lokalanställda vid utlandsmyndighet (LOK)*. Därutöver finns ett behov av att se över villkoren vid utsändning av medarbetare hos vissa arbetsgivare som inte är underställda regeringen.

Arbetsgivarverket yrkar att:

- Ett partsgemensamt arbete inleds i syfte att analysera och identifiera ytterligare behov av avtalsregleringar som föranleds av en ökad verkan på en internationell arbetsmarknad. I de fall analysen visar på behov av ytterligare avtalsregleringar ska parterna ingå överenskommelser som täcker dessa behov.

6.2 Partsrådet

6.2.1 Avgiften till Partsrådet

Utifrån det tillgängliga kapital 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 gällde fram till 30 september 2016. Arbetsgivarverket yrkade på fortsatt rabatterning av avgiften efter detta datum, men nådde ingen överenskommelse om detta i avtalsrörelsen.

Mot bakgrund av att kapitaltillgången fortfarande är mycket god i Partsrådet föreslås att Arbetsgivarverket yrkar på att den rabatt som arbetsgivarna erhöll från och med den 1 oktober 2013 skall återinföras och gälla tillsvidare.

Arbetsgivarverket yrkar att:

- Reduktionen av avgiften ner till 0 ska återinföras och gälla tillsvidare från 1 oktober 2017.

6.2.2 Partsrådets arbetsområden

Parterna träffade i samband med avtalsrörelsen 2016 överenskommelse om att partsgemensamt bedriva följande fyra utvecklingsområden inom Partsrådet:

- Centrala parterers stöd till lokal lönebildning (2017)
- Centrala parterers stöd till samverkan på lokal nivå (2017-2018)
- Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv (2017-2019)
- Innovation och utveckling – ur ett partsperspektiv (under åren 2017-2018)

Arbetsgivarverket yrkar att:

- Arbetet fortsätter inom arbetsområdena och att en tidsmässig anpassning sker framför allt vad gäller arbetsområdet Centrala parterers stöd till lokal lönebildning