

Till OFR:s förbundsområden inom det
statliga förhandlingsområdet sammantagna

Arbetsgivarverkets yrkanden inför avtalsrörelsen 2020

Härmed överlämnas Arbetsgivarverkets yrkanden till avtalsrörelsen 2020.



Anna Falck
Förhandlingschef

Till OFR:s förbundsområden
inom det statliga förhandlingsom-
rådet sammantagna

Arbetsgivarverkets yrkanden i avtalsrörelsen 2020

1 Utgångspunkter

Avtalen inom det statliga avtalsområdet ska främja verksamhetsintresset och vara förenliga med verksamheternas ekonomiska förutsättningar. De ska stödja den långsiktiga kompetensförsörjningen och säkra arbetsfreden och därigenom bidra till effektivitet i den statliga sektorn.

Förhandlingarna och avtalen för det statliga avtalsområdet ska bidra till samhällsekonomisk balans och inte störa det konkurrensutsatta näringslivets strävanden mot en kostnadsutveckling i nivå med vår omvärld.

Det är utgångspunkterna för Arbetsgivarverkets yrkanden.

Årets avtalsrörelse påverkas i hög grad av den situation som den pågående pandemin medfört. Det innebär bl.a. att yrkanden växlas på det statliga avtalsområdet innan förhandlingarna på den privata sektorn avslutats och under en tid av stora utmaningar för samhällsekonomin och arbetsmarknaden. Redan före pandemin hade såväl den globala ekonomin, som den svenska mattats av. Den avmattningen ersattes under våren av ett tvärt stopp där förhoppningarna om en mycket snabb återhämtning inte har infriats. Flera av Arbetsgivarverkets medlemmar, såväl statliga myndigheter som enskilda privata arbetsgivare, är också direkt drabbade av kraftigt minskade intäkter som en följd av pandemin. Detta har i sin tur påverkat deras personalsituation.

Regeringen och riksdag har under våren fattat beslut om tilläggsbudgetar för att minska effekterna av pandemin på svensk ekonomi och arbetsmarknad. Hur löneutvecklingen och produktiviteten kommer att påverkas av konjunkturen, varsel och avtalsförhandlingarna är svårt att förutse. Riksdagens fördelningar av skattemedel tillsammans med en krympande ekonomi kan på flera sätt komma att påverka de statliga myndigheternas anslag. Tillsammans med kraftigt ökade tjänstepensionskostnader och intäktsbortfall minskar sammantaget de statliga myndigheternas utrymme för bl.a. löneökningar.

Avtalen mellan Arbetsgivarverket och OFR/S,P,O respektive Seko löper efter prolongation ut den 30 november. Med Saco-S löper en tillsvidareöverenskommelse, RALS-T, med tillhörande fredsplikt vidare.

Arbetsgivarverkets målsättning med avtalsrörelsen 2020 är att fortsätta utarbeta avtal som är väl anpassade till verksamheternas krav och utmaningar på arbetsmarknaden för att ge de bästa förutsättningarna för att kunna bedriva kostnadseffektiva och utvecklande verksamheter.

2 Yrkandestruktur

Arbetsgivarverket lämnar ett specifikt yrkandedokument till respektive central arbetstagarorganisation. Det finns frågor som kan vara gemensamma mellan Arbetsgivarverket och samtliga arbetstagarorganisationer och där det därför kan finnas skäl att i vissa delar samordna förhandlingarna. Yrkandena är sorterade efter respektive centralt avtal.

3 Ramavtal om löner – RALS

Lönebildningen och lönesättningen är verktyg för att nå verksamhetsmålen och för att verksamheten ska kunna bedrivas effektivt och rationellt. Därför ska de centrala kollektivavtalen inte innehålla 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.

Arbetsgivarverket yrkar att:

- *Ramavtalet ska gälla tillsvidare från och med den 1 december 2020 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 med en individuell lönesättning som utgör grunden för såväl effektivitet i de olika verksamheterna som deras kompetensförsörjning är inte förenligt med en avtalskonstruktion som innehåller centralt fastställda siffermässiga löneökningar. Detta vare sig på kollektiv eller på individuell nivå. Sådana konstruktioner motverkar att lönebildningen utgår från de behov och de ekonomiska förutsättningar som råder inom varje verksamhet.

Arbetsgivarverket yrkar att:

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

3.3 Fastställande av tidpunkt för lönerrevision

Lokala parter ska enligt nuvarande ramavtal fastställa vid vilka tidpunkter som lönerrevisionen ska genomföras. Om överenskommelse inte nås reglerar det centrala avtalet vid vilka tidpunkter som lönerrevision ska genomföras. För att ytterligare öppna upp för en effektiv och 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 fall en överenskommelse inte kan nås fastställer arbetsgivaren tidpunkten för lönerevision.*
- *Begreppet årligen införs som ett riktmärke för fastställandet av revisionstidpunkten.*

3.4 Lönesättande samtal som huvudväg

Lönerevision genom lönesättande samtal mellan chef och medarbetare bidrar till och tydliggör kopplingen mellan medarbetarens resultat och lön. Därför bör den lokala lönebildningen utvecklas i en riktning där lönerevision sker genom lönesättande samtal. Det är väsentligt att dialogen mellan chef och medarbetare inte följs av traditionella förhandlingar.

Arbetsgivarverket yrkar att:

- *Lönerevision som huvudregel ska ske genom lönesättande samtal, avvikelse får göras genom lokal överenskommelse.*
- *För det fall chef och medarbetare inte kommer överens i det lönesättande samtalet är det arbetsgivaren som beslutar om lönen. Lokala parter kan komma överens om en annan ordning. En sådan ordning ska i så fall utgå från chef och medarbetares roll vid fastställandet av nya löner och inte ske i form av förhandling mellan parterna. Om enighet inte uppnås enligt den lokala ordningen är det arbetsgivaren som beslutar om lönen.*

3.5 Textmässiga förtydliganden

Den situation som har utvecklats på svensk arbetsmarknad under 2020 har visat på vikten av att de statliga avtalsförhandlingarna såväl på central som på lokal nivå tar ansvar för att inte störa förhandlingarna om det s.k. märket. Texterna i 3 § bör därför skärpas med den inriktningen.

Arbetsgivarverket yrkar att:

- *Ramavtalets 3 § skärps för att betona vikten av att parterna på såväl central som lokal nivå har ett ansvar för att inte störa avtalsförhandlingarna inom det konkurrensutsatta näringslivet samt beakta det överenskomna märket för svensk arbetsmarknad.*

3.6 Avsteg från individuell och differentierad lön

I avtalsrörelsen 2013 förändrades texterna rörande möjligheten att göra avsteg från huvudregeln om individuell och differentierad lön i avtalen med Saco-S och Seko genom att undantaget tydliggjordes.

Arbetsgivarverket yrkar att:

- *Ramavtalet ändras textmässigt så att det krävs "särskilda omständigheter" för avvikelse från individuell och differentierad lön.*

4 Villkorsfrågor

De centrala villkorsavtalen, Villkorsavtal och Affärsverksavtalet (AVA), mellan Arbetsgivarverket och OFR/S,P,O behöver ändras för att tillgodose den enskilda verksamheten och dess utvecklingsbehov. Yrkanden i detta avsnitt rör båda avtalen om inget annat särskilt anges.

4.1 Arbetstid

Arbetstiden är en strategiskt viktigt arbetsgivarfråga. Den ordinarie arbetstiden ska kunna förläggas till de tider under året, veckan och dygnet som krävs för att möta behov hos medborgare, företag och andra intressenter. Bestämmelserna kring arbetstidens förläggning måste därför vara utformade på ett sådant sätt att arbetsgivaren har möjlighet att ställa om arbetstiden när så krävs.

Under avtalsperioden 2017-2020 har ett partsgemensamt arbete genomförts som bl.a. inventerat vilka problem som konstruktionerna i villkorsavtal och affärsverksavtal medför. I detta arbete har Arbetsgivarverket identifierat i första hand problem med förläggningen av arbetstiden.

Arbetsgivarverket yrkar att:

- *begränsningsperioden i affärsverksavtalet förlängs från en månad till 12 månader.*
- *arbetsgivaren ensidigt ska kunna förändra och besluta om arbetstidens förläggning för de fall lokala parter inte kommer överens.*
- *de särskilda arbetstidsbestämmelserna för lärare och doktorander ska utmönstras.*

4.2 Semester

Enligt semesterlagens regler ska huvudsemestern förläggas under perioden juni-augusti. Denna begränsning är alltför snäv och påverkar i hög grad arbetsgivarens möjligheter att bedriva och bemanna verksamheterna året om. Semesterlagens semesterperiod är alltför snäv i förhållande till de krav som ställs på verksamheterna.

En medarbetare som vill nyttja sin rätt till föräldraledighet ska enligt föräldraledighetslagen ansöka om ledighet minst två månader före ledighetens början eller om det inte kan ske, så snart som möjligt. Den regeln ska ställas mot att många verksamheter har behov av att planera huvudsemestern mer än två månader i förväg. I syfte att ge bättre planeringsförutsättningar ska, om arbetsgivaren kräver det, en ansökan om föräldraledighet i samband med huvudsemestern lämnas tidigare.

Arbetsgivarverket yrkar att:

- *perioden för förläggning av huvudsemestern utgörs av perioden maj-september.*
- *ansökan om föräldraledighet ska inges samtidigt med planeringen av årsemestern.*

4.3 Föräldrapenningtillägg

Av nuvarande villkorsavtal framgår att det är möjligt att erhålla föräldrapenningtillägg upp till 360 dagar per barnsbörd. Nu gällande regler i Socialförsäkringsbalken om föräldrapenning medger normalt inte att en enskild förälder kan erhålla så många dagar med föräldrapenning. Nuvarande regel i villkorsavtalen är inte ändamålsenlig.

Arbetsgivarverket yrkar att:

- *Nuvarande regler i villkorsavtalen ändras så att föräldrapenningtillägg begränsas till att utges för högst 195 dagar per barnsbörd och som längst till dess att barnet fyller 18 månader.*

4.4 Andra ledigheter

Arbetsstagaren har enligt avtalen möjlighet att vara ledig med lön i vissa situationer. Det gäller t.ex. ledighet för flytt, examen och tentamen, läkarbesök, allvarligare sjukdomsfall hos nära anhörig m.m.

Arbetsgivarverket yrkar att:

- *möjligheten att erhålla lön vid ledighet i samband med flytt och examen/tentamen tas bort.*
- *det tydligare framgår vad som avses med "den tid som behövs" när det gäller ledighet vid anhörigs allvarligare sjukdomsfall m.m.*

4.5 Vissa ersättningar

Avtalen innehåller bestämmelser om rätt till ersättning för läkarvård och läkemedel. För dessa kostnader finns det ett allmänt högkostnadsskydd för den enskilde som ger ett gott skydd.

Arbetsgivarverket yrkar att:

- *Rätten till ersättning för läkarvård och läkemedel tas bort.*

4.6 Lön vid omplacering

Enligt nuvarande villkorsavtal gäller att om en enskild arbetstagare blir omplacerad utan egen ansökan så har denne rätt att behålla den fasta lönen om omplaceringen beror på arbetsbrist, sjukdom eller skada. Ett exempel kan vara när en chef omplaceras till specialist/handläggare med bibehållen lön. Konsekvensen kan bli att medarbetaren kommer att ha en avsevärt högre lön i sitt nya arbete jämfört med övriga kollegor med motsvarande arbetsuppgifter.

Arbetsgivarverket yrkar att:

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

5 Chefsavtalet

Arbetsgivarverket yrkar att:

- *Arbetsgivaren beslutar chefskrets utifrån bestämmelser i avtalet.*
- *Arbetsgivarens uppsägningstid enligt avtalet kortas från 6 månader till 4 månader om inte arbetsgivaren och den enskilde kommer överens om annat.*

6 Övriga yrkanden

6.1 Partsrådet

6.1.1 Partsgemensamt arbete

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

- Centrala parter stöd till lokal lönebildning,
- Centrala parter stöd till lokal samverkan,
- Innovation och utveckling ur ett partsperspektiv
- Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv
- Hållbart arbetsliv

Arbetsgivarverkets uppfattning är att Partsrådets verksamhet möjliggör partsgemensamt utvecklingsarbete. Det är i sig en bidragande faktor för förtroendet mellan parterna och har varit viktigt i utvecklingen av avtalen på det statliga avtalsområdet.

Sedan tidigare har parterna överenskommit om ett fortsatt arbete inom arbetsområde Hållbart arbetsliv. Arbetsgivarverkets anser att ett fortsatt arbete även ska bedrivas inom område lönebildning respektive arbetsmiljö.

Vad gäller arbetsområdet *Innovation och utveckling ur ett partsperspektiv* samt *Centrala parter stöd till lokala samverkan* så är det Arbetsgivarverkets uppfattning att dessa kan utmönstras.

6.1.2 Finansiering

Utifrån den kapitaltillgång som fanns i Partsrådet vid avtalsrörelsen 2013 kom parterna överens om att avgiften till partsrådet skulle rabatteras och vara 0 kronor till och med den 30 september 2016. Därefter återställdes avgiften. Mot bakgrund av att kapitaltillgången är fortsatt god i Partsrådet trots satsningar inom ramen för arbetsområde Hållbart arbetsliv yrkar arbetsgivarverket på att avgifter återigen sätts ned från den 1 januari 2021.

Arbetsgivarverket yrkar att

- *avgiften till Partsrådet sätts ned till 0 från den 1 januari 2021 och tillsvidare.*

6.2 Partsgemensamma arbeten

Parterna har i RALS 2017-2020 gemensamt åtagit sig att genomföra två arbeten dels ett partsgemensamt arbete om villkor på internationell arbetsmarknad dels ett partsgemensamt arbete avseende översyn av Affärsverksavtalen.

Arbetsgivarverket yrkar att

- parterna slutför dessa arbeten under första halvåret 2021.*