

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

Arbetsgivarverkets yrkanden i avtalsrörelsen 2023

1 Utgångspunkter

De centrala avtalen ska ge arbetsgivarna förutsättningar att bedriva en effektiv verksamhet samt till att kunna anpassa verksamheterna till framtida utmaningar. Avtalen ska också ge utrymme för ansvarsfull frihet till lokal verksamhetsanpassning.

Förhandlingarna och avtalen för det statliga avtalsområdet ska bidra till samhällsekonomisk balans och inte störa det konkurrensutsatta näringslivets strävanden mot en kostnadsutveckling lämplig i förhållande till omvärlden.

Statlig sektor ska över tid inte vara löneledande men avtalens konstruktion ska skapa förutsättningar för en lokal lönebildning med resultat och kompetensförsörjning i fokus. Löneavtalen ska därför beakta arbetsgivarens ekonomiska förutsättningar och vara utan alla former av siffermässiga garantier.

Det är avgörande att avtalen ger arbetsgivarna möjligheter att inom de ekonomiska ramarerna bemanna verksamheterna under de tider på dygnet, de dagar i veckan och i övrigt på ett sådant sätt som verksamheten kräver. Avtalens bestämmelser avseende arbetstider och andra frågor om hur verksamheten organiseras är härvid avgörande.

Arbetsgivarverket ska i förhandlingarna beakta att de centrala avtalen bidrar till kompetensförsörjningen bland annat genom avtal som stimulerar till ett längre och hållbart arbetsliv. Avtalens nuvarande värden ska beaktas.

Samhällsekonomin och verksamheternas ekonomiska situation lägger var för sig och gemensamt viktiga förutsättningar för arbetsgivarna. De höjda tjänstepensionsavgifterna och kraftigt ökade kostnader till följd av inflationen minskar sammantaget de statliga myndigheternas utrymme för bl.a. löneökningar.

Arbetsgivarverkets målsättning med avtalsrörelsen 2023 är att utveckla bestämmelserna i avtalen så att de är väl anpassade till verksamheternas krav och utmaningar på arbetsmarknaden och ger de bästa förutsättningarna för att kunna bedriva kostnadseffektiva och utvecklande verksamheter.

Det är utgångspunkterna för Arbetsgivarverkets yrkanden.

2 Yrkandestruktur

Arbetsgivarverket lämnar ett specifikt yrkandedokument till respektive central arbetstagarorganisation. Det finns yrkanden som lämnats till samtliga organisationer och där det därför kan finnas skäl att i viss mån samordna förhandlingarna. Yrkandena är sorterade för 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 kan vara hindrande 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 med en ömsesidig uppsägningstid om sex månader. Avtalet ska kunna sägas upp med verkan från ett fastställt datum varje år.*

3.2 Inga centralt fastställda löneökningar

En lokal lönebildning med en individuell lönesättning utgör grunden för såväl effektivitet i de olika verksamheterna som deras kompetensförsörjning. Den är inte förenlig med en avtalskonstruktion som innehåller centralt fastställda siffermässiga löneökningar 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 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 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 Avsteg från individuell och differentierad lön

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. 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 och bemanna verksamheten när så krävs.

Arbetsgivarverket yrkar att:

- *begränsningsperioden i affärsverksavtalet förlängs.*
- *arbetsgivaren inte ska hindras av utdragna lokala förhandlingar för att förlägga arbetstiden på lämpligt sätt utifrån verksamhetens behov*
- *arbetsgivaren ska inte hindras av de särskilda arbetstidsbestämmelserna för lärare och doktorander vid behov av mer flexibilitet i arbetstidens förläggning.*

4.2 Semester

Enligt semesterlagens regler ska huvudsemestern förläggas under perioden juni-augusti. Denna begränsning är för många verksamheter alltför snäv i förhållande till de krav som ställs på verksamheterna. Särskilt tillsammans med de bestämmelser som gäller för arbetstidens förläggning.

Arbetsgivarverket yrkar att:

- *perioden för förläggning av huvudsemestern förlängs.*

4.3 Föräldraledighet under perioden för huvudsemestern

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:

- *ansökan om föräldraledighet ska inges samtidigt med planeringen av årssemestern.*

4.4 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:

- *föräldrapenningtilläggets koppling till uttag av föräldrapenning tas bort och att antalet dagar anpassas till förändringen. Tillägget ska inte heller kunna tas ut efter det att barnet uppnått en viss ålder.*

4.5 Andra ledigheter

Arbetstagaren har enligt avtalen möjlighet att vara ledig med lön i vissa situationer. Det gäller t.ex. ledighet i samband med flytt samt vid examen och tentamen.

Arbetsgivarverket yrkar att:

- *möjligheten att erhålla lön vid ledighet i samband med flytt ändras.*
- *möjligheten att erhålla lön vid ledighet i samband med examen/tentamen utmönstras.*

4.6 Flyttersättning

Avtalen innehåller bestämmelser om rätt till ersättning i samband med flytt.

Arbetsgivarverket yrkar att:

- *möjligheten att erhålla ersättning i samband med flytt ändras.*

4.7 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.*

4.8 Lön vid omplacering

Enligt nuvarande villkorsavtal har en enskild arbetstagare som blir omplacerad utan egen ansökan 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 arbetstagaren har 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 görs i förhållande till löneläget för de nya arbetsuppgifterna.*

4.9 Lön till smittbärare

I nuvarande villkorslösningar regleras att i situation där arbetstagare misstänks vara smittbärare ska arbetsgivaren betala smittbärlön, med stöd av beslut av läkare. Smittbärlönen motsvarar full lön. På den övriga arbetsmarknaden betalar Försäkringskassan smittbärrersättning enligt bestämmelser i Socialförsäkringsbalken.

Arbetsgivarverket yrkar att:

- *bestämmelsen anpassas till vad som gäller på arbetsmarknaden i stort.*

5 Övriga yrkanden

5.1 Partsrådet

5.1.1 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,
- 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.

Arbetsgivarverket yrkar att:

- *centrala parters stöd till lokal lönebildning lämnas oförändrat.*

- *arbetsområde hållbart arbetsliv formas om.*
- *område arbetsmiljö ur ett partsperspektiv innefattas i det omformade området hållbart arbetsliv.*
- *centrala parter stöd till lokal samverkan utmönstras.*
- *stöd till lokala parter i arbetet med lokala omställningsmedel flyttas från Trygghetsstiftelsen och omformas till ett område inom Partsrådet.*

5.2 Krisläge m.m.

Arbetstagare inom statliga myndigheter kan tas i anspråk vid krisartade händelser i fredstid. Med krisläge avses då en händelse som kan innebära omfattande eller avgörande påverkan på bemanning m.m. för en arbetsgivare. Det kan t.ex. vara bränder och översvämningar, utbrott av epidemier m.m. Vissa myndigheter har i sitt grundläggande uppdrag att verka i sådana förhållanden medan andra berörs i särskilda situationer.

Arbetsrättslig beredskapslag (1987:1262) är under översyn. På statlig sektor har avtal om arbetstid under krigs- och beredskapstillstånd (AKB) anpassat lagens bestämmelser såsom de regleras före översynen.

Arbetsgivarverket yrkar att:

- *parterna inleder ett arbete i syfte att komma överens om ett krislägesavtal lämpligt inom statlig sektor.*
- *parterna vid behov är överens om att anpassa AKB till eventuella nya bestämmelser i den arbetsrättsliga beredskapslagen.*

5.3 Anställningstid i staten

Arbetsgivarverket ser att det finns behov av att förändra bestämmelser om beräkning av anställningstid i avtal om omställning, villkorsavtalen samt i det statliga turordningsavtalet. En arbetstagare anställs idag hos den funktionella arbetsgivaren och kan ofta vara rekryterad från en annan sektor. Att då arbetstid hos den funktionella arbetsgivaren blir underordnat arbetstid hos annan arbetsgivare i staten är orimligt.

Arbetsgivarverket yrkar att:

- *anställningstid för placering i turordning ska beräknas med utgångspunkt i anställningstid hos den funktionella arbetsgivaren inte i anställningstid i staten.*
- *uppsägningstiden vid arbetsbrist beräknas utifrån anställningstid hos den funktionella arbetsgivaren.*