

Arbetsgivarverkets yrkanden i avtalsrörelsen 2010

Utgångspunkter för avtalsförhandlingarna

I enlighet med Samarbetsavtalet 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 ställning. Det är därför viktigt att parterna hanterar olika avtalsfrågor i ett sammanhang i avtalsförhandlingarna. Som ett led i att uppnå detta ska löne-, arbetstids-, trygghets- och övriga villkorsfrågor hållas samman i avtalsrörelsen 2010, så som skett i tidigare avtalsrörelser.

De centrala förhandlingarna ska ske i Samarbetsavtalets anda, vilket innebär att parterna gemensamt ska arbeta för att stärka de statliga verksamheterna och skapa förutsättningar för de goda arbetsvillkor för de anställda.

Yrkanden

De följande yrkandena är sorterade efter respektive centralt avtal. För det fall att det föreligger skillnader i yrkanden mellan de tre huvudorganisationernas avtal så framgår det särskilt.

Yrkanden vad gäller ramavtalen RALS

I nuvarande avtal framgår att lönesättningen och lönebildningen är verktyg för att nå verksamhetsmålen. Olika verksamheter har olika förutsättningar och olika kompetensförsörjningsbehov. För att lönebildningen ska kunna fungera som ett stöd till en effektiv verksamhetsutveckling, utifrån de olika verksamheterna, är det viktigt att de centrala kollektivavtalen inte innehåller regler som utgör hinder för en effektiv lokal lönebildning.

Avtalsperiodens längd

En viktig förutsättning för att kunna genomföra ett bra och långsiktigt lönepolitiskt arbete är att det råder stabila förutsättningar över tid. Hittills har traditionen på den statliga sektorn varit att teckna tidsbegränsade avtal. Ett sätt att ytterligare 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:

- Samtliga ramavtal (RALS) ska gälla tillsvidare från och med den 1 oktober 2010.
- Tillsvidareavtalen ska ha en ömsesidig uppsägningstid om nio kalendermånader. Avtalen kan enbart sägas upp med verkan från och med den 1 oktober varje år.
- Den första möjliga tidpunkten som samtliga tillsvidareavtal kan upphöra att gälla är från den 1 oktober 2013.

Inga centralt fastställda löneökningar

En lokal lönebildning som stödjer individuell lönesättning och som utgör grunden för såväl en effektiv verksamhetsutveckling som de olika verksamheternas kompetensförsörjningsbehov är inte förenlig med avtalskonstruktioner som innehåller centralt fastställda siffermässiga löneökningar. Detta vare sig på kollektiv eller 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:

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

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. De undersökningar som 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 i samtliga ramavtal, avvikelse får göras genom lokal överenskommelse.

Inga centralt fastställda datum för lönerevisioner

Lokala parter ska enligt nuvarande ramavtal fastställa vid vilka tidpunkter som lönerevisionen ska genomföras. Om överenskommelse inte nås reglerar det centrala avtalet både antal och inom vilka tidpunkter som lönerevision ska genomföras. I praktiken styr denna oenighetsregel i stor utsträckning det lokala arbetet.

Arbetsgivarverket yrkar att:

- En ordningsregel ska införas som innebär att lokala parter före ett visst datum ska fastställa med vilka mellanrum lönerevisionen ska genomföras och tidpunkt för dessa samt för vilken tid överenskommelsen gäller. Vid oenighet beslutar arbetsgivaren i dessa delar.

Textmässiga förtydliganden

I syfte att förtydliga ramavtalets koppling mellan verksamhetens resultat, kostnader och kompetensförsörjning å ena sidan med lönebildning och lönesättning å andra sidan behöver nuvarande avtalstext kompletteras på några ställen. Vidare behöver begreppet myndighet ändras till arbetsgivare bl.a. med anledning av att alla arbetsgivare inom det statliga avtalsområdet inte är myndigheter.

Arbetsgivarverket yrkar att:

– Samtliga ramavtal (RALS) ska kompletteras så att dessa förtydliganden framgår.

Yrkanden vad gäller förmånsavtalen ALFA och i förekommande fall AVA

De centrala avtalen ska alltmer anpassas till 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. Avtalen ska göra det möjligt att individanpassa förmåner och villkor genom enskilda överenskommelser för att främja förändring och kompetensförsörjning.

6 § AVA, Arbetstid

Begränsningsperioden i AVA är fyra veckor till skillnad från vad som gäller för arbetstagare som omfattas av ALFA:s 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:

– 6 § AVA ska ändras så att begränsningsperioden är fyra månader vid förläggning av den ordinarie veckoarbetstiden.

1 kap ALFA samt 1 § AVA, Enskilda överenskommelser

I RALS 2007 – 2010 mellan Arbetsgivarverket och Saco-S kom parterna överens om vissa ändringar av formerna för enskilda överenskommelser. Parterna kom också överens om att utöka möjligheterna till enskilda överenskommelser. Överenskommelserna gällde dels avsättning till Kåpan Extra, dels avvikelser från bestämmelserna om antalet semesterdagar och semester del av dag.

För att attrahera, behålla och motivera rätt medarbetare är det viktigt att kunna erbjuda villkor som tilltalar arbetstagarna. Genom individuella överenskommelser kan anpassningar ske som gynnar såväl arbetsgivare som medarbetare. Självklart ska samma villkor kunna erbjudas medarbetare oavsett facklig tillhörighet.

Arbetsgivarverket yrkar att:

– ALFA och AVA ska ändras så att även medarbetare som tillhör OFR/S, P, O eller SEKO omfattas av bestämmelserna om enskilda överenskommelser som finns med Saco-S, 1 kap 8 § ALFA, 1 a § AVA och 11 § PA 03.

1kap ALFA, Inledande bestämmelser

I 10 och 13 §§ finns regler som ger en tillsvidareanställd medarbetare dels rätt till ledigt upp till tre år för att ha en tidsbegränsad anställning enligt ALFA, dels rätt till ledigt för att ha en anställning som sakkunnig i Regeringskansliet. Därutöver kan arbetsgivaren enligt 11 § bevilja ledighet för annan anställning.

Centrala regler som på detta sätt påtagligt inskränker arbetsgivarens möjligheter att planera en effektiv verksamhet ska inte finnas i kollektivavtal. Däremot ska naturligtvis

arbetsgivaren även fortsättningsvis ha möjlighet att bevilja tjänstledighet om arbetsgivaren finner att det finns skäl för det.

Arbetsgivarverket yrkar att:

– 10 och 13 §§ ska upphöra att gälla.

7 kap ALFA samt 13 § AVA, Ersättning för sjukvårdskostnader

I 7 kap. ALFA och 13 § AVA finns bestämmelser om rätt till sjukvårdersättning, läkemedelsersättning m.m. Grunden för dessa förmåner kan ifrågasättas då verksamhetsnyttan bedöms som obefintlig eller starkt begränsad.

Arbetsgivarverket yrkar att:

– Reglerna om ersättning för sjukvårdskostnader m.m. i ALFA och AVA ska upphöra att gälla från den 1 januari 2012. För arbetsgivare som den 30 september 2010 fortfarande tillämpar bestämmelserna ska lokala parter senast den 31 december 2011 ha träffat överenskommelse om hur det värde som eventuellt frigörs ska användas. Om parterna inte inom angiven tid kommer överens om hur det faktiska värdet ska användas ska värdet fördelas på lönen för de som är anställda per den 1 januari 2012.

5 kap ALFA samt 11 § AVA, Semester

All föräldraledighet med föräldrapenningtillägg samt föräldrapenning på lägstnivå är semesterlönegrundande. Det innebär att en föräldraledig medarbetare i staten kan erhålla 450 dagars semesterlönegrundande frånvaro jämfört med semesterlagens regler där 120 respektive 180 dagar (för ensamstående) är semesterlönegrundande. Den skillnaden är inte rimlig ur ett verksamhets- och kostnadsperspektiv.

Antalet sparade semesterdagar är idag nästan 4 miljoner. Det motsvarar ett ansevärt värde, ca 5,8 miljarder kr. Antalet sparade dagar per individ ökar i samband med att antalet semesterdagar ökar. Grundtanken med semesterledigheten är att den ska nyttjas till vila och rekreation. Mot den bakgrunden kan nuvarande höga tak för sparade semesterdagar ifrågasättas.

Från den 1 april 2010 gäller vissa ändringar i semesterlagen. En av ändringarna är att en indispositiv regel införts som anger att semestern ska förläggas så att den är neutral oavsett om arbetstagaren arbetar heltid, deltid eller på oregelbunden arbetstid. I nuvarande ALFA rekommenderar centrala parter att lokala avtal träffas för de som har annan arbetstidsförläggning än s.k. kontorsarbetstid och av AVA framgår att lokala avtal kan träffas för beräkning av semester vid koncentrerat heltidsarbete. Mot bakgrund av detta ska det av ALFA och AVA framgå att lokala avtal inte får avvika från semesterlagens regel om att semestern ska förläggas neutralt. Detta sker genom införande av kvotberäkning semester eller annat system som säkerställer neutralitet.

En medarbetare som vill utnyttja 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 vissa verksamheter har behov av att planera huvudsemestern mer än två månader i förväg. Detta förhållande vållar problem vilka behöver åtgärdas.

Arbetsgivarverket yrkar att:

- Semesterbestämmelserna i ALFA och AVA ska ändras så att nuvarande särreglering vad gäller semesterlönegrundande frånvaro vid föräldraledighet utgår.
- Taket för antalet sparade semesterdagar ska ändras så att ingen får ha fler sparade dagar än 35.
- Det ska framgå av semesterbestämmelserna i ALFA och AVA att lokala avtal ska innehålla ett kvotberäknat eller motsvarande system som säkerställer att semesterlagens regler om neutralitet säkerställs.
- Semesterbestämmelserna i ALFA och AVA ska tillföras en bestämmelse som innebär att ansökan om föräldraledighet under semesterperioden ska ske senast i samband med att huvudsemestern planeras.

11 kap ALFA samt 16 § AVA, Uppsägning m.m.

Dagens statliga verksamhet kräver en allt högre kompetens samtidigt som en ökad specialisering sker. Att kunna säkra denna kompetens är av stor betydelse för att kunna fullgöra uppdraget. I en avvägning mellan att ge verksamheten stabilitet i personalför-sörjning och att ge en rimlig rörlighet som ofta leder till en kompetensutveckling är kollektivavtalets regler om uppsägningstidens längd viktiga. Ur ett verksamhetsperspektiv är det viktigt att ha en rimlig möjlighet att rekrytera eller i vart fall hinna så långt i sin rekrytering att störningen blir minimal.

Arbetsgivarverket yrkar att:

- Uppsägningstiderna, för en medarbetare, i ALFA respektive AVA (undantaget anställda med fullmakt, konstitutorial eller anställning med beteckningen r) ska ändras så att de är en månad för medarbetare med kortare anställningstid än ett år och därefter två månader.
- Den uppsägningstid om åtta dagar som gäller för en arbetsgivare som vill säga upp en anställd med kortare anställningstid än tre månader utgår, som en konsekvens av nämnda förändring.

Bilaga 2 ALFA, Förhandlingsordning för lokala avtal om arbetstidsvillkor

Den slutstation som finns i form av en lokal och en central arbetstidsnämnd i förhandlingsordningen för lokala avtal om arbetstidsvillkor behöver ändras för att underlätta en anpassning av arbetstidsvillkoren till verksamhetens krav. Nuvarande bestämmelser kräver enhällighet för att den centrala arbetstidsnämndens beslut ska få genomslag. Risken är därför uppenbar att nödvändiga förändringar inte kommer till stånd och att arbetstiden därmed inte hanteras på det sätt som framgår av de partsgemensamma grunderna om arbetstid.

Arbetsgivarverket yrkar att:

- Förhandlingsordningen enligt bilaga 2 till ALFA ska ändras så att arbetsgivaren beslutar om arbetstidsvillkoren om oenighet fortfarande råder efter det att lokal arbetstidsnämnd lämnat rekommendation till lokala parter.
- Bestämmelserna om central arbetstidsnämnd ska upphöra att gälla.

Bilaga 6 ALFA, Specialbestämmelser för lärare i statlig skolverksamhet

Specialbestämmelserna för lärare i statlig skolverksamhet¹ rör cirka 400 medarbetare. Nuvarande bilaga behöver ändras så att innehållet harmonierar med bl.a. de arbetstidsbestämmelser som idag tillämpas. De generösa bestämmelserna om ferielöneavdrag behöver revideras och anpassas till dem på det kommunala området. Därutöver behöver det textmässiga innehållet i övrigt ses över och förändras.

Arbetsgivarverket yrkar att:

– Bilagans nuvarande regler om ferielön ska ersättas och att övriga texter ska förändras enligt särskilt förslag. Vidare föreslås att bilagan från den 1 juli 2011 ska växlas över till lokal bestämmelse och införlivas i berörda arbetsgivares lokala arbetstidsbestämmelser för lärare.

Översynsarbete

I protokollet till RALS 2007 – 2010 var parterna överens om att under avtalsperioden göra en översyn av ALFA:s och AVA:s struktur och innehåll.

Arbetsgivarverket yrkar att

– Det påbörjade översynsarbetet av ALFA och AVA ska slutföras snarast möjligt.

Yrkanden vad gäller Chefsavtalet

Nuvarande chefsavtal trädde ikraft den 1 april 2001 och gäller för medarbetare som tillhör den lokala chefskretsen och för domstolarnas chefskrets. Utvecklingen av arbetsgivarrollen är en prioriterad fråga för de statliga arbetsgivarna. I dag förutsätts chefer oavsett nivå i organisationen vara företrädare för arbetsgivarens hela verksamhet och bärare av arbetsgivarpolitiken i relation till medarbetare och deras företrädare.

4 § Den lokala chefskretsen

Chefernas ansvar och befogenheter på de olika nivåerna varierar från arbetsgivare till arbetsgivare. Vilka chefer och övriga arbetsgivarföreträdare som ska lönesättas enligt chefsavtalet bör därför vara en fråga som helt och hållet avgörs av arbetsgivaren efter information till de lokala fackliga organisationerna.

8 § Lönesättning

Under det senaste decenniet har lönebildningen inom det statliga avtalsområdet ytterligare utvecklats mot en ökad lokal hantering och lönesättningen sker idag i allt större utsträckning i dialog mellan chef och medarbetare genom lönesättande samtal. Mot bakgrund av detta är det naturligt att även chefslönesättningen sker med tydligare fokus på dialogen mellan den lönesättande chefen och underställd chef. Den nuvarande ordningen, där arbetsgivaren ska presentera sitt löneförslag för de lokala arbetstagarorganisationerna innan beslut tas och med möjlighet för part att föra lönefrågan till Samarbetsrådet, ska ersättas med arbetsgivarbeslut om ny lön.

¹ Rör specialskolor inom Specialpedagogiska skolmyndigheten, Sameskolan samt undervisning inom Statens Institutionsstyrelsens behandlingsenheter.

Vidare ska Samarbetsrådets roll i fortsättningen begränsas till att arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen tillsammans ska kunna inhämta råd från Samarbetsrådet om tillämpningen av Chefsavtalets bestämmelser om lönesättning.

Arbetsgivarverket yrkar att:

- Chefsavtalets 4 § ska ändras så att arbetsgivaren beslutar efter information till de lokala arbetstagarorganisationerna om vilka medarbetare som ska ingå i den lokala chefskretsen.
- Det av 8 § ska framgå att arbetsgivaren beslutar om lönesättning av de medarbetare som ingår i den lokala chefskretsen samt att Samarbetsrådet endast får en rådgivande roll vid tillämpningen av chefsavtalet.

Yrkanden vad gäller Trygghetsavtalet

Trygghetsavtalet på den statliga sektorn är ett av de förmånligaste på den svenska arbetsmarknaden. I de två senaste avtalsrörelserna har avtalet ändrats i syfte att anpassa förmånerna, så att de är skäliga i förhållande till de rådande ekonomiska förutsättningarna och behoven av smidig omställning av den statliga verksamheten. En fortsatt anpassning måste ske för att få en skälig balans mellan arbetsgivarens kostnader och medarbetarens behov av trygghet. Mot den bakgrunden behöver ytterligare anpassning genomföras.

3 § Tillämpningsområdet

Beskrivningen av avtalets tillämpningsområde föreslås förändras så att en medarbetare inte ska ha rätt till förmåner enligt Trygghetsavtalet, om han eller hon tackar nej till ett skäligt erbjudande om fortsatt anställning. Avsaknaden av en sådan bestämmelse kan innebära betydande merkostnader för arbetsgivaren och står inte heller i överensstämmelse med arbetslinjen.

9 § Tjänstledighet

En medarbetare som under uppsägningstiden genomgår utbildning eller är föremål för andra insatser från Trygghetsstiftelsen har rätt till tjänstledighet utan löneavdrag. Under övrig tid är medarbetaren arbetsskyldig. Trots förtydliganden i den partsgemensamma kommentaren uppstår diskussioner mellan berörda parter om rimliga avvägningar mellan verksamhetens intressen och individens behov av åtgärder. Mot den bakgrunden bör medarbetarens arbetsskyldighet förtydligas i avtalstexten.

10 § Uppsägningstidens längd

Nuvarande bestämmelser som innebär att en medarbetare som sägs upp på grund av arbetsbrist erhåller förlängd uppsägningstid ska begränsas. Bestämmelsen innebär att den uppsägningstid som gäller enligt lagen om anställningsskydd eller kollektivavtal förlängs så att en medarbetare som varit anställd minst fyra år erhåller fördubblad uppsägningstid. Bestämmelsens yttersta konsekvens är att en medarbetare erhåller ett års uppsägningstid vilket inte är försvarbart varken från ett ekonomiskt eller från ett omställningsperspektiv.

Översynsarbete

Under innevarande avtalsperiod har parterna påbörjat en översyn av Trygghetsavtalets struktur och innehåll.

Arbetsgivarverket yrkar att:

- Det i Trygghetsavtalets 3 § ska framgå att en medarbetare inte kan avvisa ett skäligt erbjudande om fortsatt anställning och fortfarande omfattas av Trygghetsavtalets åtgärder.
- I 9 § framgår att medarbetarens arbetskyldighet ska, i första hand, ställas mot verksamhetens behov när denne omfattas av Trygghetsstiftelsens åtgärder.
- Uppsägningstidens längd enligt 10 § tillsammans med uppsägningstiden enligt lagen om anställningsskydd eller kollektivavtal ska begränsas till högst sex månader.
- Det påbörjade översynsarbetet av Trygghetsavtalet ska slutföras snarast möjligt.

Arbetsområden inom Partsrådets arbete

I RALS 2007 – 2010 finns bilagorna Centrala parters stöd till lokal lönebildning, Jämställda arbetsplatser samt Stöd till samverkan på lokal nivå. Med utgångspunkt från dessa bilagor överlämnade centrala parter tre arbetsområden till Partsrådet att genomföra ett arbete kring. Därefter har ett sådant arbete genomförts inom ramen för Partsrådet.

Arbetsgivarverket yrkar att:

- Ett fortsatt partsgemensamt arbete bedrivs inom ramen för Partsrådet inom några arbetsområden. Följande områden är enligt Arbetsgivarverket lämpliga arbetsområden.

Centrala parters stöd till lokal lönebildning

Arbetsgivarverkets uppfattning är att nuvarande arbetsområde Centrala parters stöd till lokal lönebildning behöver fortgå även under 2011 och 2012. Av Arbetsgivarverkets yrkanden framgår att det nu är tid att ytterligare utveckla den lokala lönebildningen utifrån avtalskonstruktioner som löper tillsvidare och helt saknar centralt sifferstatta löneökningar och där lönerevisionerna i huvudsak sker genom lönesättande samtal.

Mot den bakgrunden bör arbetsrådets uppdrag vara att utgöra ett stöd för den utvecklingen. Därutöver ska arbetsrådet i stödet till lokal lönebildning införliva det metodstöd som arbetsrådet Jämställda arbetsplatser utvecklat i syfte att säkerställa att det inte föreligger osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.

Ständig förändring – ett normalt tillstånd

Statlig verksamhet, i likhet med andra verksamheter, utvecklas och förändras kontinuerligt och det sker i allt snabbare takt. Att arbeta i en organisation som är under ständig utveckling och förändring upplevs oftast som stimulerande och utvecklande. Men samtidigt kan detta upplevas som påfrestande av både chefer och medarbetare. Om chefer och medarbetare kan ha än bättre förmåga och beredskap att leda och verka under dessa förhållanden, skulle det väsentligt bidra till verksamheternas utveckling och förändring. Mot den bakgrunden ser Arbetsgivarverket det som lämpligt att ett arbetsområde inrättas med uppdrag att se vilka partsgemensamma insatser som kan göras för att stödja lokala parter i att än bättre dels utveckla ledarskapet och tydliggöra dess betydelse i en förändringsprocess, dels tydliggöra medarbetarskapet allt i syfte att skapa en bra grund för att leda och verka i en verksamhet som ständigt utvecklas och förändras.

Stöd till samverkan på lokal nivå

Arbetsgivarverkets uppfattning är att arbetet inom nuvarande arbetsområde behöver fortgå ytterligare några år. Nuvarande uppdragsbeskrivning behöver dock ses över och fokus för utvecklingsarbetet bör läggas på att få den vardagliga samverkan på arbetsplatsen att fungera utifrån ett verksamhetsperspektiv.