

Till OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna

## Arbetsgivarverkets yrkanden i avtalsrörelsen 2013

### 1 Utgångspunkter

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.

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 detta skäl att samordna förhandlingarna med alla tre centrala arbetstagarorganisationer i avtalsrörelsen 2013 eftersom det finns frågor som är gemensamma med samtliga tre motparter.

Arbetsgivarverkets målsättning med avtalsrörelsen 2013 är att fortsätta att utveckla och förenkla avtalen på det statliga avtalsområdet till att vara de modernaste på svensk arbetsmarknad. Motivet är att med dessa 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 unikt yrkandedokument till respektive central arbetstagarorganisation. Nedanstående yrkanden är sorterade efter respektive centralt avtal. Av rubrikerna framgår de yrkanden som är gemensamma för alla tre arbetstagarorganisationerna. Utöver dessa gemensamma yrkanden finns vissa yrkanden som enbart är riktade till en eller två av arbetstagarorganisationerna. Förekomsten

av sådana yrkanden framgår av att rubrik anger att sådant yrkande finns. Däremot redovisas inte sådant yrkande till dem som inte berörs.

### **3 Ramavtal om löner – RALS och RALS-T**

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 förutsättningar och olika kompetensförsörjningsbehov. För att lönebildningen ska kunna fungera som ett stöd till en effektiv verksamhetsutveckling, 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 Yrkanden rörande alla ramavtal**

##### **3.1.1 Gemensamma löneprinciper**

Utgångspunkten för lönebildningen i ramavtalen är att lönen är individuell och differentierad och att lönen ska bestämmas utifrån sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt arbetstagarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen. Ramavtalen medger dock att lokala parter kan komma överens om annat för vissa grupper. För att bredda nyttjandet och förstärka utvecklingen av individuell lön bör möjligheten till avvikelse starkt begränsas i avtalet. Arbetsgivarverket vill uppta en diskussion kring vilka förutsättningar som ska råda för att en avvikelse ska vara förenlig med avtalets intentioner samt hur detta ska regleras i löneavtalen.

*Arbetsgivarverket yrkar att:*

– Möjligheten till lokala avvikelser från individuell lön starkt begränsas. Arbetsgivarverket vill föra en diskussion kring vilka förutsättningar som ska råda för att avvikelse från avtalets intentioner att lönen ska vara individuell ska kunna göras samt hur detta ska regleras i löneavtalet.

##### **3.1.2 Fastställande av tidpunkt för lönerevision**

Lokala parter ska enligt nuvarande ramavtal fastställa vid vilka tidpunkter som lönerevisionen ska genomföras. För alla gäller att om överenskommelse inte nås reglerar de centrala avtalen 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 fall överenskommelse inte kan nås fastställer arbetsgivaren tidpunkten för lönerevision.

## 3.2 Yrkanden vissa ramavtal

### 3.2.1 Yrkanden rörande RALS

#### 3.2.1.1 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 2013 med en ömsesidig uppsägningstid om sex månader. Avtalet ska kunna sägas upp med verkan från den 1 oktober varje år.

#### 3.2.1.2 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 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:*

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

#### 3.2.1.3 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, avvikelse får göras genom lokal överenskommelse.

#### 3.2.1.4 Textmässiga förtydliganden

I avtalsrörelsen 2012 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 2012 års avtalsrörelse kvarstår behovet av dessa förtyd-

liganden. Utöver dessa förtydliganden finns anledning att även i RALS införa begreppet årligen i syfte att reglera frekvensen av lönerevisioner.

*Arbetsgivarverket yrkar att:*

- Ramavtalen förändras så att ramavtalens 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/Villkorsavtal-T samt AVA/AVA-T) 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.

### 4.1 Gemensamt alla villkorsavtal

#### 4.1.1 Inledningsparagraf om arbetstid m.m.

I dag finns i Villkorsavtal/Villkorsavtal-T partsgemensamma grunder för arbetstid. I syfte att stärka verksamhetsanpassningen av arbetstiden finns skäl att ytterligare förtydliga förutsättningarna i samtliga villkorsavtal för arbetstidens hantering i olika verksamheter och därmed behovet av att finna lösningar som möter verksamhetens krav. Vidare bör arbetstidshanteringen knytas närmare arbetsgivarens styrning och planering av verksamheten.

Begränsningsperioden i AVA/AVA-T är fyra veckor till skillnad från vad som gäller för arbetstagare som omfattas av Villkorsavtal/Villkorsavtal-T:s bestämmelser om oregelbunden arbetstid där begränsningsperioden är fyra månader. AVA/AVA-T:s snäva bestämmelse för beräkning av den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden ger inte tillräcklig flexibilitet i verksamheten.

*Arbetsgivarverket yrkar att:*

- Ändringar görs i samtliga villkorsavtal av regelverket kring arbetstid rörande syfte, beslut och förhandlingsordning som utgår från verksamhetens behov och i rimlig omfattning beaktar medarbetarens behov.
- Frågan om begränsningsperioder löses så att AVA/AVA-T erhåller samma begränsningsperiod som Villkorsavtal/Villkorsavtal-T.

#### 4.1.2 Semester

Nuvarande regler om semesterlönegrundande frånvaro vid föräldraledighet avviker vid en jämförelse med andra arbetsmarknadssektorer och gällande lagstiftning på ett sätt som inte kan motiveras ur ett verksamhets- och kostnadsperspektiv.

*Arbetsgivarverket yrkar att:*

– Semesterbestämmelserna i alla villkorsavtal ska ändras så att nuvarande särreglering vad gäller semesterlönegrundande frånvaro vid föräldraledighet utgår.

## **4.2 Yrkanden vissa villkorsavtal**

### **4.2.1 Villkorsavtal och AVA**

#### **4.2.1.1 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.

#### **4.2.1.2 Semester**

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 vissa verksamheter har behov av att planera huvudsemestern mer än två månader i förväg. Detta förhållande vållar problem vilka behöver åtgärdas. I syfte att ge bättre planeringsförutsättningar för verksamheten ska, om arbetsgivaren kräver det, en ansökan om föräldraledighet i samband med huvudsemestern lämnas tidigare. Arbetsgivaren kan dock inte kräva att sådan ansökan lämnas före den 1 mars semesteråret. Vissa undantag kan behövas.

*Arbetsgivarverket yrkar att:*

– Semesterbestämmelserna i Villkorsavtalet och AVA tillförs en bestämmelse som innebär att ansökan om föräldraledighet ska, om arbetsgivaren kräver det, en ansökan om föräldraledighet i samband med huvudsemestern lämnas tidigare. Arbetsgivaren kan dock inte kräva att sådan ansökan lämnas före den 1 mars semesteråret.

#### **4.2.1.3 Övrigt**

Arbetsgivarverket vill verka för en fortsatt utveckling av villkorsavtalen som innebär ökade möjligheter för arbetsgivare och medarbetare att genom direkta överenskommelser utforma vissa anställningsvillkor. Om OFR/S,P,O och SEKO ser det som något positivt för sina medlemmar, är Arbetsgivarverket intresserad av att diskutera en sådan lösning.

## 5 Pensionsfrågor

### 5.1 PA 03 för framtiden

Det nuvarande tjänstepensionsavtalet har varit i bruk i 10 år och är i behov av justeringar. Till det kommer att under senare år har såväl det allmänna pensionssystemet som tjänstepensionsplanerna varit föremål för diskussioner, utredningar och förslag inom såväl EU som nationellt. Reformerna kommer på sikt att beröra även tjänstepensioner. Dessutom har och fortsätter befolkningens sammansättning och livslängd att förändras vilket även det aktualiserar behovet av att se över olika åldersgränser i pensionshänseende.

På svensk arbetsmarknad finns utöver det statliga tjänstepensionsavtalet, PA 03, tre stora tjänstepensionsavtal: avtalspension SAF-LO för privatanställda arbetare, ITP för privatanställda tjänstemän och KAP-KL för landstings- och kommunalanställda. Inom övriga avtalsområden pågår på olika sätt diskussioner och förhandlingar om nya avtal eller förändrade delregleringar. Flera av arbetsgivarorganisationerna arbetar för att gå ifrån förmånsbestämda lösningar till förmån för avgiftsbestämda. Avgiftsbestämda pensioner ger större möjligheter att förutse kostnader för pension. Arbetsgivarverket anser att även det statliga tjänstepensionsavtalet bör lämna förmånsbestämda lösningar till förmån för avgiftsbestämda.

Ett partsgemensamt arbete bör omedelbart starta för att få ett långsiktigt hållbart pensionsavtal som kan träda i kraft den 1 januari 2015. Utgångspunkter för ett sådant arbete bör enligt Arbetsgivarverkets uppfattning vara att tjänstepensionssystemet ska

- vara stabilt och förutsägbart,
- stimulera ett längre arbetsliv,
- vara kostnadseffektivt,
- vara verksamhetsanpassat och
- vara begripligt.

Det nuvarande delpensionsavtalet bör också ses över i detta sammanhang.

*Arbetsgivarverket yrkar att:*

- Ett partsgemensamt arbete startar för att åstadkomma förändringar i tjänstepensionsavtalet i syfte att övergå till avgiftsfinansierade lösningar och förändra dess konstruktion och regler så att det är stabilt och förutsägbart, stimulerar till ett längre arbetsliv, är kostnadseffektivt, verksamhetsanpassat och begripligt.
- Delpensionsavtalet ses över i detta sammanhang.

## **5.2 Pensionsavtal och avtal om avgångsförmåner för lokalanställda svenska medborgare i utlandet**

Som ett komplement till avtal för lokalanställda vid utlandsmyndighet – LOK finns särskilda avtal rörande pensions- och avgångsförmånsvillkor för lokalanställda svenska medborgare i utlandet. Dessa villkor är i behov av översyn. Översynen ska ske i samband med översynen av LOK, se yrkanden under 6.2, men samtidigt också följa det partsarbete som följer av yrkandena under 5.1.

*Arbetsgivarverket yrkar att:*

– En partsgemensam översyn sker av dessa avtal samtidigt som översynen av LOK sker.

## **6 Övriga avtal**

De avtal som nedan berörs är avtal som parterna tecknar gemensamt. Mot den bakgrunden så finns inte någon skillnad i Arbetsgivarverkets yrkande till de olika centrala arbetstagarorganisationerna.

### **6.1 Trygghetsavtalet**

Avtalet har varit föremål för förhandlingar i samband med de senaste avtalsrörelserna och olika översynsarbeten mellan avtalsrörelserna har lett till några förändringar. I ramavtalsöverenskommelserna 2012 kom parterna överens om att med utgångspunkt från de yrkanden som parterna hade lagt i avtalsrörelsen 2012 återigen genomföra ett gemensamt översynsarbete. Det arbetet, som har avslutats i maj 2013, har inte lett till några avtalsändringar.

Arbetsgivarverket anser att det är mycket angeläget att nu kunna genomföra förändringar i Trygghetsavtalet som utgår från Arbetsgivarverkets tidigare yrkanden.

Mot den bakgrunden säger Arbetsgivarverket upp Trygghetsavtalet. Avsikten med uppsägningen är att omförhandla avtalet, se bilaga 2 Uppsägning av Trygghetsavtalet.

### **6.2 Avtal för lokalanställda vid utlandsmyndighet – LOK**

Nuvarande avtal är i behov av en översyn. Inriktningen av en sådan översyn av villkoren för lokalanställda tjänstemän vid svenska utlandsmyndigheter är att villkoren i första hand ska spegla de normer som gäller i tjänstgöringslandet. Där sådana normer saknas ska gälla vad som regleras i lokalt avtal.

*Arbetsgivarverket yrkar att:*

– Ett partsgemensamt översynsarbete inleds i syfte att förändra avtalet LOK i enlighet med ovan.

## 7 Övriga yrkanden

### 7.1 Partsrådet

#### 7.1.1 Partsgemensamt arbete

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

- centrala parter stöd till lokal lönebildning,
- centrala parter stöd till lokal samverkan,
- förändring och utveckling – ett konstant tillstånd samt
- hot och våld och säkerhetstänkande 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 en viktig faktor i utvecklingen av avtalen på det statliga avtalsområdet. Det är därför viktigt att bevara Partsrådet och utveckla verksamheten i takt med att avtalen utvecklas.

Arbetsgivarverkets uppfattning är att ett fortsatt arbete ska bedrivas i tre av de nu befintliga arbetsområdena. Vad gäller arbetsområdet centrala parter stöd till lokal samverkan är det inte lämpligt att redan nu planera för ett fortsatt arbete utifrån det pågående partsgemensamma översynsarbetet av avtalet Samverkan för utveckling. Översynsarbetet syftar till att utveckla och modernisera avtalet. Arbetet ska redovisas till parterna före utgången av 2013.

*Arbetsgivarverket yrkar att:*

– Ett fortsatt partsgemensamt arbete i Partsrådets regi ska bedrivas inom områdena Centrala parter stöd till lokal lönebildning, förändring och utveckling – ett konstant tillstånd samt hot och våld och säkerhetstänkande ut ett partsperspektiv.

#### 7.1.2 Finansiering

Verksamheten inom ramen för Partsrådet finansieras genom de medel som finns tillgängliga i Partsrådet och dess avkastning samt den årliga avgift som arbetsgivaren betalar på lönesumman (0,055 %). Kapitallåntagningen i Partsrådet är god och under de år som avgifterna istället har gått till Trygghetsstiftelsen har verksamheten i Partsrådet inte påverkats och i stort sett kunnat finansieras med den avkastning som Partsrådets tillgängliga kapital har gett. Arbetsgivarverket anser att den kapital- och kostnadsutveckling som varit under de senaste åren och som kan förväntas framöver, inte är motiverat att fortsätta betala avgifter till Partsrådet.

*Arbetsgivarverket yrkar att:*

– Den nuvarande avgiften om 0,055 % på lönesumman som arbetsgivarna i dag betalar till Partsrådet ska tills vidare upphöra.



## 7.2 Övrigt

I förhandlingsprotokollen från 2012-10-04 till ramavtal om nya löner m.m. inom det statliga avtalsområdet (RALS 2012-2013) m.fl. avtal med OFR/S,P,O respektive SEKO samt förhandlingsprotokollet från 2012-10-25 med ändringar och tillägg till ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS 2010-T) m.fl. avtal med Saco-S träffade parterna överenskommelse om ett partsgemensamt arbete kring tillskapandet av ett särskilt villkorsavtal för de som inom det statliga avtalsområdet anställs tidsbegränsat inom ramen för arbetsmarknadspolitiska åtgärder.

*Arbetsgivarverket yrkar att:*

– Förhandlingarna rörande ett nytt särskilt villkorsavtal för de som anställs tidsbegränsat inom det statliga avtalsområdet utifrån arbetsmarknadspolitiska åtgärder ska slutföras.