

Till Seko, Service- &
kommunikationsfacket

Arbetsgivarverkets yrkanden i avtalsrörelsen 2025

1 Utgångspunkter

Den statliga sektorns verksamheter är av avgörande betydelse för samhällets funktion. Det är väsentligt att demokratiska beslut kan realiseras snabbt och inom beslutade budgetramar. Många gånger är samverkan mellan anställda hos olika arbetsgivare avgörande för de uppgifter som ska utföras samt för resultatet och legitimiteten i verksamheterna.

Den statliga sektorns funktion är nödvändig i tider av osäkerhet, snabba förändringar och nya utmaningar. Statliga verksamheter behöver stå starka och ha verktyg för att hantera förändringarna utan dröjsmål.

De centrala kollektivavtalen lägger förutsättningarna för möjligheterna att utföra de uppgifter som riksdag och regeringen bestämt. Därför behöver de centrala avtalen innehålla lämpliga bestämmelser för att myndigheter ska kunna arbeta tillsammans på lika villkor samt förenkla och ge grund för snabb anpassning till nya uppgifter och uppdrag utan att det i sig driver orimliga kostnadsökningar eller omfattande anpassningsproblem.

Arbetsgivarverket menar att det nu krävs ett gemensamt ansvarstagande hos parterna inom sektorn så att både de demokratiska besluten och därmed verksamheternas behov kan realiseras snabbt och inom rimliga ekonomiska förutsättningar. Detta samtidigt som parterna står upp för den svenska modellen och märkessättningen på svensk arbetsmarknad. De centrala och lokala kollektivavtalens innehåll ska både omhänderta behoven på den statliga sektorn och bidra till samhällsekonomisk balans och inte störa det konkurrensutsatta näringslivets strävanden mot en kostnadsutveckling lämplig i förhållande till omvärlden.

Det är därför avgörande att avtalen ger arbetsgivarna möjligheter att inom de ekonomiska ramarna bemanna verksamheterna på det sätt som krävs, samverka med andra arbetsgivare utan att centrala bestämmelser eller lokala avtal sätter hinder för detta, samt ställa om till förändrade förutsättningar och uppgifter.

Arbetsgivarverket vill också se centrala avtal som bidrar till kompetensförsörjningen genom avtal som stimulerar till ett längre och hållbart arbetsliv och där arbetsgivarna även fortsatt kan erbjuda trygga och säkra arbetsplatser. Härvid är stöd till lokala parter väsentligt. Därför vill Arbetsgivarverket att parterna enas om Därför vill Arbetsgivarverket att parterna enas om stöd som förebygger hot, våld, och infiltration för att främja trygghet.

Avtalens nuvarande värden ska beaktas.

Arbetsgivarverkets målsättning med avtalsrörelsen 2025 är att utveckla bestämmelserna i avtalen så att de är väl anpassade till verksamheternas krav och utmaningar och ger de bästa förutsättningarna för att kunna bedriva kostnadseffektiva och utvecklande verksamheter.

2 Yrkandestruktur

Arbetsgivarverket lämnar ett specifikt yrkandedokument till respektive central arbetstagarorganisation. Det finns yrkanden som lämnats till samtliga organisationer och där det kan finnas skäl att delvis samordna förhandlingarna. Yrkandena är sorterade under rubrik för respektive avtal som berörs av yrkandet.

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 medverka till 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 avtalsförutsättningar över tid. Arbetsgivarverket menar att parterna når långsiktiga och stabila förutsättningar för lönebildningen genom att teckna tillsvidareavtal.

Arbetsgivarverket yrkar att:

- ramavtalet ska gälla tills vidare 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 individuell lönesättning ger effektivitet och bidrar till kompetensförsörjningen. En sådan lönebildning är inte förenlig med en avtalskonstruktion som innehåller centralt fastställda siffermässiga löneökningar vare sig på kollektiv eller på individuell nivå.

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, avvikelser får undantagsvis göras genom lokal överenskommelse.
- lokala parter kan komma överens om alternativ till traditionell förhandling som slutstation.

4 Villkorsfrågor

De centrala villkorsavtalen, Villkorsavtal och Affärsverksavtalet (AVA), mellan Arbetsgivarverket och Seko behöver ändras. Yrkanden i detta avsnitt rör båda avtalen om inget annat särskilt anges.

4.1 Arbetstid

Arbetstiden är en strategiskt viktig arbetsgivarfråga. Den ordinarie arbetstiden ska kunna förläggas till de tider under året, veckan och dygnet som krävs för att möta de behov som beslutade uppgifter kräver. 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 kräver. De centrala arbetstidsregleringarna ska innehålla de bestämmelser som krävs för detta.

Arbetsgivarverket yrkar att:

- begränsningsperioden i affärsverksavtalet förlängs till sex månader.
- arbetsgivaren ska inte hindras av lokala kollektivavtalsförhandlingar för att kunna förlägga arbetstiden på lämpligt sätt utifrån verksamhetens uppgifter.
- avtalen behöver i sin helhet tillföras ytterligare bestämmelser som möjliggör arbetsgivarens förläggning av arbetstiden.

4.2 Gemensam övning

Myndigheter behöver kunna genomföra gemensamma beredskapsövningar med främst likvärdig arbetstidsreglering. Gemensamma bestämmelser ger lika förutsättningar för såväl medverkande verksamheter som deltagande medarbetare. Gemensamma övningar är väsentliga i det säkerhetspolitiska läge som Sverige befinner sig i.

Arbetsgivarverket yrkar att:

- centrala bestämmelser för beredskapsövning tillförs avtalen.

4.3 Semester

Enligt semesterlagens regler ska huvudsemestern förläggas under perioden juni-augusti. Denna begränsning är alltför snäv i förhållande till de uppgifter som många verksamheter ska utföra.

Arbetsgivarverket yrkar att:

- perioden för förläggning av huvudsemestern förlängs.

4.4 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 en justering av lönen görs i förhållande till löneläget för de nya arbetsuppgifterna.

4.5 Uppsägningstid i villkorsavtal

Vid arbetstagarens egen uppsägning gäller idag två månaders uppsägningstid för den arbetstagare som varit anställd med än ett år.

Arbetsgivarverket yrkar att:

- avtalens uppsägningstid förlängs till tre månader vid arbetstagarens egen uppsägning.

4.6 Vissa ersättningar

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

Arbetsgivarverket yrkar att:

- rätten till ersättning för läkarvård m.m. tas bort i avtalen.

5 Avtal om omställning m.m.

5.1 Effektivare användning av trygghetsstiftelsens kapital

Trygghetsstiftelsen förvaltar idag ett mycket stort kapital. Arbetsgivarverket bedömer att detta mer än väl möter den efterfrågan som behövs vid uppsägningar inom sektorn. Kapitalet har växt till en sådan nivå att stiftelsens skattefrihet riskeras.

Arbetsgivarverket menar att kapitalet därför behöver kunna användas även för annat än vad som görs idag.

Arbetsgivarverket yrkar att:

- med stiftelsens kapital och resurser i övrigt bygga upp ett nytt karriärstöd för avrop i enskilda fall.
- med stiftelsens kapital arbeta fram ett riktat proaktivt omställningsarbete inom sektorn i syfte att ställa om kompetens i förhållande till den statliga sektorns behov och för arbetstagarnas utveckling.
- uppsägningstid vid arbetsbrist enligt centralt avtal som är längre än vad som framgår av lag (1982:80) om anställningsskydd bekostas av stiftelsens kapital.

5.2 Beräkning av anställningstid

Det finns behov av att förändra bestämmelser om beräkning av anställningstid enligt 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 i arbetsbristsituationer 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.

6 Övriga yrkanden

6.1 Chefsavtalet

Det finns behov av anpassningar i chefsavtalet för att chefskretsen ska beskrivas på samma sätt oavsett tillämpligt avtal. Arbetsgivarverket menar också att avtalet innehåller en alltför lång uppsägningstid.

Arbetsgivarverket yrkar att:

- de centrala bestämmelserna om chefskretsen ska vara ensad mellan de olika arbetstagarorganisationernas avtal.
- att uppsägningstiden vid arbetsgivarens uppsägning kortas till fyra månader.

6.2 Avtal om arbetstid under krigs- och beredskapstillstånd (AKB)

Arbetsgivarverket yrkar att:

- parterna tar upp förhandlingar om behov av eventuella anpassningar om bestämmelser i den arbetsrättsliga beredskapslagen ändras.

6.3 Pensionsvillkor för lokalanställda vid utlandsmyndigheter

Bestämmelserna för lokalanställda arbetstagare har tidigare varit föremål för dialog mellan centrala parter. Pensionsfrågorna löstes aldrig ut i det sammanhanget. Nuvarande ordning för pensioner är otillfredsställande.

Arbetsgivarverket yrkar att

- parterna återupptar förhandlingar om pensionsbestämmelser för lokalanställda vid utlandsmyndigheter med inriktningen att slutföra förhandlingarna senast våren 2026.

6.4 Partsrådet

Partsrådets verksamhet utgör ett bra partsgemensamt stöd till lokala parter. Det i sig bidrar till förtroende och har varit viktigt för tillämpningen av avtalen inom det statliga avtalsområdet. Det är samtidigt viktigt att det finns en utveckling. Därför behöver vissa områden förnyas, mönstras ut och något arbete lyftas fram.

Avgiften till Partsrådet har varit rabatterad under avtalsperioden 2023–2025. Det har varit en rimlig åtgärd i förhållande till medelsbehovet.

Arbetsgivarverket yrkar att:

- avgiften till Partsrådet är fortsatt rabatterad.
- centrala parterers stöd till lokal lönebildning lämnas oförändrat.
- Hållbart arbetsliv avslutas som eget arbetsområde.
- att nuvarande tjänster inom Hållbart arbetsliv förvaltas inom ramen för området Arbetsmiljö ur ett partsperspektiv.
- centrala parterers stöd till lokal samverkan avslutas.
- att ett nytt arbetsområde med fokus på centrala parterers stöd till lokala parter i syfte att förebygga hot, våld, och infiltration för att främja trygghet.