



OFR/S,P,O | OFRs förbundsområden
inom staten gemensamt

Till Arbetsmarknadsdepartementet kring genomförande av principöverenskommelsen om anställningsskydd och tillhörande frågor

Hur överenskommelsen mellan PTK med flera och Svenskt Näringsliv fungerar inom det statliga området

Inledning

Enligt januariöverenskommelsen ska arbetsrätten moderniseras med bibehållen balans mellan parterna. De lagändringar som de privata parterna föreslår kan inte alla tillämpas, eller får inte fullt genomslag, på statlig sektor. Det medför att den balans som de privata parterna har uppnått i sin överenskommelse inte kan uppnås på statlig sektor. Vi önskar göra departementet uppmärksam på att regeringsformens krav på förtjänst och skicklighet har inverkan på företrädesrätten till återanställning och att de omfattande specialregleringarna gällande visstidsanställningar inom staten ger arbetsgivarsidan på statlig sektor betydligt större möjligheter än privata arbetsgivare att visstidsanställa.

Kollektivavtalsdispositivitet

Överenskommelsen vill göra 7 § LAS och ändringarna i lag om utthyrning dispositiva för arbetstagarpart som omnämns som huvudorganisation i 6 § 3 st MBL.

När förhandlingsrätten infördes inom statlig sektor under mitten av 60-talet förutsattes uttryckligen att arbetstagarpartens förhandlande organisationer skulle ha ansvars känsla och själva ta samhällsansvar – ett ansvar som vi anser oss ha förvalt väl. Det fanns också farhågor för att flera olika fackliga organisationer skulle uppträda som förhandlingsparter på samma område och försöka tvinga fram egna avtal med olika anställningsvillkor för likartade grupper av anställda. Vilka organisationer som har den centrala förhandlingsrätten manifesteras i det statliga Huvudavtalet, ett avtal som tecknas under förutsättning av regeringens godkännande. Det bedömdes att det torde ligga i de statligt anställdas eget intresse att förhandlingarna sköts av stora och representativa föreningar och att det finns huvudavtal som reglerar förhandlingsordningen.

Vi tre arbetstagarparter har i över 50 år innehaft en särställning och tecknat Huvudavtal på statlig sektor som huvudorganisationer. Vi behöver ha möjlighet att kunna komma överens, om vi så önskar, med vår motpart Arbetsgivarverket i frågor om 7 § LAS. För att det ska fungera måste vi alla tre även fortsättningsvis anses som huvudorganisationer. Av förarbetena till MBL nämns att det i 6 § 3 st handlar om "...mera utvecklade organisationsförhållanden där flera organisationer är

sammanslutna till en gemensam organisation av övergripande natur.” Det vore olyckligt om vi tre inte anses som huvudorganisationer enligt 6 § 3 st MBL eftersom det skulle medföra att arbetstagarerna på den statliga sektorn inte har möjlighet att genom kollektivavtal få anpassade regelverk i dessa frågor och att den ordning som historiskt bidragit till förutsägbarhet, balans och stabilitet inom statlig sektor rubbas.

Grundlagens påverkan på överenskommelsens tillämpning inom staten

I överenskommelsen finns en reglering om arbetstagares rätt till erbjudande om tillsvidareanställning hos kundföretag efter 24 månaders uthyrning. Denna nya rättighet kan inte arbetstagare som är uthyrda till statliga myndigheter göra arbetsrättsligt anspråk på eftersom grundlagsreglering kring anställningsförfarandet inom staten har företräde. Av detta drar vi slutsatsen att överenskommelsen i denna del inte fungerar inom statlig sektor.

På samma sätt kan inte statligt anställda tillgodogöra sig den sänkta kvalificeringstiden för företrädesrätt till återanställning från tolv till nio månader för visstidsanställningar som överenskommelsen stagar. Detta eftersom grundlagsreglerna kring anställningsförfarandet neutraliserar möjligheten att arbetsrättsligt driva företrädesrätt till återanställning. Inte heller i denna del fungerar således överenskommelsen inom staten.

Vidare behöver det klargöras att regeringsformens stadgande kring att grundläggande bestämmelser om statligt anställdas rättsställning meddelas i lag inte hindrar parterna inom statlig sektor från att teckna kollektivavtal med avvikelser från 7 § LAS i enlighet med överenskommelsen förslag. Vi anser att lagkravet är uppfyllt i och med att själva bemyndigandet att teckna avvikande kollektivavtal anges i lag. En motsatt ståndpunkt skulle leda till överenskommelsen i detta avseende inte skulle fungera inom det statliga avtalsområdet.

Skydd för missbruk kring tillgodoräkande av tid i särskild visstidsanställning

I överenskommelsen anges att en regel ska införas som skyddar mot missbruk av särskild visstidsanställning genom att införa sanktioner mot vissa avtal om vikariatsanställningar i syfte att kringgå arbetstagarens rätt att tillgodoräkna sig anställningstid mellan korta särskilda visstidsanställningar. Eftersom särskild visstidsanställning och vikariat är de enda tillåtna anställningsformerna som kan bli aktuella för mycket korta anställningsperioder inom privat sektor fungerar regeln bra där. Inom statlig sektor finns dock en ytterligare möjlighet för arbetsgivare att visstidsanställa för korta perioder genom bestämmelsen i 9 § 2 st. p.2 anställningsförordning (1994:373). För att missbruksregeln ska fungera även inom staten behöver denna regel i anställningsförordningen utmönstras.

Stockholm 2021-03-24

För Saco-S

För Seko

Anna Steen
Ordförande

Helen Thornberg
Förhandlingsansvarig statliga området

För OFR/S,P,O

Åsa Erba Stenhammar
Förhandlingschef Fackförbundet ST