


Till OFR:s förbundsområden inom det statliga  
förhandlingsområdet sammantagna

## **Arbetsgivarverkets yrkanden m.m. inför avtalsrörelsen 2012**

Härmed överlämnas Arbetsgivarverkets yrkanden till avtalsrörelsen 2012, bilaga 1. Därutöver överlämnas även uppsägning av kollektivavtal enligt bilaga 2.



Monica Dahlbom  
Förhandlingschef



Till OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna

## 1. Arbetsgivarverkets yrkanden i avtalsrörelsen 2012

### 1.1 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 i den kommande avtalsrörelsen skiljer sig delvis åt jämfört med tidigare. För Arbetsgivarverket gäller att avtalen med SEKO och OFR/S,P,O löper ut 30 september och med Saco-S så löper RALS-T med tillhörande fredsplikt tillsvidare. Trots denna skillnad finns skäl att samordna förhandlingarna med alla tre fackliga huvudorganisationer kring dessa frågor i avtalsrörelsen 2012 eftersom flertalet frågor är gemensamma med samtliga tre motparter.

Arbetsgivarverkets målsättning med avtalsrörelsen 2012 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.

Arbetsgivarverkets förhoppning är att de tre fackliga huvudorganisationerna på avtalsområdet är beredda att medverka till att skapa lösningar som bidrar till en sådan utveckling.

### 1.2 Yrkanden

Arbetsgivarverket lämnar ett unikt yrkandedokument till respektive facklig huvudorganisation. Nedanstående yrkanden är sorterade efter respektive centralt

avtal. Av rubrikerna framgår de yrkanden som är gemensamma för alla tre huvudorganisationerna. Utöver dessa gemensamma yrkanden finns vissa yrkanden som enbart är riktade till en eller två av huvudorganisationerna. Förekomsten av sådana yrkanden framgår av att rubrik anger att sådant yrkande finns. Däremot redovisas inte sådant yrkande till dem som inte berörs.

## **2 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 bedrivs 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 verksamheterna, är det viktigt att de centrala kollektivavtalen stödjer detta och inte innehåller regler som utgör hinder för en effektiv lokal lönebildning.

### **2.1 Yrkanden rörande alla ramavtal**

#### **2.1.1 Fastställande av tidpunkt för lönerrevision**

Lokala parter ska enligt nuvarande ramavtal fastställa vid vilka tidpunkter som lönerrevisionen ska genomföras. I RALS-T finns begreppet årligen infört, i RALS finns inte motsvarande begrepp. För alla gäller att om överenskommelse inte nås reglerar de centrala avtalen vid vilka tidpunkter som lönerrevision ska genomföras. För att ytterligare öppna upp för en effektiv verksamhetsanpassad lokal lönebildning föreslås följande ändringar.

*Arbetsgivarverket yrkar att:*

- Begreppet årligen införs i RALS i syfte att reglera frekvensen.
- En ordningsregel införs som innebär att lokala parter ska fastställa vid vilken tidpunkt som lönerrevision ska äga rum. För det fall överenskommelse inte kan nås fastställer arbetsgivaren tidpunkten för lönerrevision.

### **2.2 Yrkanden vissa ramavtal**

#### **2.2.1 Yrkanden rörande RALS-T**

Redovisas inte

#### **2.2.2 Yrkanden rörande RALS**

##### **2.2.2.1 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 2012 med en årlig uppsägningstid om sex månader per den 1 oktober varje år.

#### 2.2.2.2 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.

#### 2.2.2.3 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.

#### 2.2.2.4 Textmässiga förtydliganden

I avtalsrörelsen 2010 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. Behovet av dessa förtydliganden kvarstår. Därtill finns behov av att se över ramavtalens textmässiga struktur i syfte att få dem mer processinriktade i sitt upplägg.

*Arbetsgivarverket yrkar att:*

– Ramavtalen förändras så att ovanstående förtydliganden framgår samt att en översyn av ramavtalens struktur genomförs.

### **3 Villkorsfrågor**

De centrala villkorsavtalen (ALFA/ALFA-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 möj-

lighet till flexibla lösningar så att utveckling av verksamheten inte genererar onödiga kostnadseffekter. Avtalen ska göra det möjligt att individanpassa villkor genom enskilda överenskommelser för att främja förändring och kompetensförsörjning.

### **3.1 Gemensamt alla villkorsavtal**

#### **3.1.1 Införande av portalparagraf**

Nuvarande villkorsavtal saknar en inledande paragraf/text 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:*

– Samtliga villkorsavtal tillförs en inledande paragraf 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.

#### **3.1.2 Föräldrapenningregler**

Av nuvarande villkorsavtal framgår att det är möjligt att erhålla föräldrapenningtillägg upp till 360 dagar per barnbörd. Nu gällande regler om föräldrapenning medger normalt inte att en enskild förälder kan erhålla så många dagar med föräldrapenning. Till det kommer att nuvarande regler om föräldrapenningtillägg, vid en jämförelse med vad som gäller på andra arbetsmarknadssektorer, avviker på ett sätt som inte kan motiveras framför allt ur ett kostnadsperspektiv.

*Arbetsgivarverket yrkar att:*

– Nuvarande regler i samtliga villkorsavtal ändras så att föräldrapenningtillägg begränsas till att utges för högst 195 dagar per barnbörd.

#### **3.1.3 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. I syfte att ge bättre planeringsförutsättningar för verksamheten behöver ansökan för föräldraledighet i samband med huvudsemestern ske tidigare.

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.

Semesterbestämmelserna i AVA/AVA-T innehåller en beskrivning av rätten till semesterlönegrundande frånvaro vid sjukdom då rätt till sjuklön föreligger. Texten behöver ändras så att inga oklarheter råder i förhållande till den ändring av semesterlagen som trädde ikraft den 1 januari 2011.

*Arbetsgivarverket yrkar att:*

- Semesterbestämmelserna i alla villkorsavtal ska tillföras en bestämmelse som innebär att ansökan om föräldraledighet under semesterperioden ska ske senast i samband med att huvudsemestern planeras.
- Semesterbestämmelserna i alla villkorsavtal ska ändras så att nuvarande särreglering vad gäller semesterlönegrundande frånvaro vid föräldraledighet utgår.
- Semesterbestämmelserna i AVA/AVA-T utformas så att ingen oklarhet råder rörande reglerna i förhållande till semesterlagen enligt ovan.

### **3.1.4 Syftesparagraf om arbetstid**

I dag finns i ALFA/ALFA-T partsgemensamma grunder för arbetstid. I syfte att stärka verksamhetsanpassningen av arbetstiden finns skäl att ytterligare förtydliga förutsättningarna för arbetstidens hantering i olika verksamheter och därmed behovet av att finna lösningar som möter verksamhetens krav. Vidare bör arbetstidshanderingen 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 ALFA/ALFA-T:s bestämmelser om oregebunden 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:*

- Samtliga villkorsavtal tillförs en ny paragraf som inledning till bestämmelserna om arbetstid där centrala parter tydligt anger ansvarsfördelning och de utgångspunkter som ska vara vägledande vid förläggningen av arbetstiden lokalt, i syfte att stärka sambandet mellan verksamhetens behov och arbetstidens förläggning.
- Befintliga paragrafer justeras i konsekvens med införande av denna syftesparagraf.
- AVA/AVA-T ändras så att begränsningsperioden är fyra månader vid förläggning av den ordinarie veckoarbetstiden.

## **3.2 Yrkanden vissa villkorsavtal**

### **3.2.1 Yrkanden rörande ALFA och AVA**

#### **3.2.1.1 Enskilda överenskommelser**

För att attrahera, behålla och motivera rätt medarbetare är det viktigt att kunna erbjuda väl fungerade villkor ur både ett arbetsgivar-/arbetstagarperspektiv. Genom individuella överenskommelser kan anpassningar ske som gagnar såväl ar-

betsgivare som arbetstagare. Möjligheten för arbetsgivare och arbetstagare att sluta enskilda överenskommelser med stöd av de centrala avtalen utan krav på lokala avtal är därför viktig. Därför ska en möjlighet finnas att, med stöd av ALFA och AVA, ingå enskilda överenskommelser vad gäller avvikelser om antalet semesterdagar inklusive semester del av dag och extra avsättning till Kåpan Extra.

*Arbetsgivarverket yrkar att:*

– ALFA och AVA ska ändras så att möjlighet finns att träffa enskilda överenskommelser direkt mellan arbetsgivare och arbetstagare enligt ovan.

## 4 Övriga avtal

De avtal som nedan berörs är avtal som parterna tecknar gemensamt. Mot den bakgrunden så finns inte, med något undantag, någon skillnad i Arbetsgivarverkets yrkande till de olika fackliga huvudorganisationerna.

### 4.1 Trygghetsavtalet

Trygghetsavtalet på den statliga sektorn är ett av de förmånligaste på den svenska arbetsmarknaden. Avtalet har varit föremål för förhandlingar i samband med de senaste avtalsrörelserna och olika översynsarbeten mellan avtalsrörelserna vilka lett till några förändringar. Arbetsgivarverkets uppfattning är att avtalet ytterligare behöver förändras för att bättre motsvara nuvarande förutsättningar och behov inom det statliga avtalsområdet. Förändringarna rör bland annat tydlighet i fråga om när avtalet är tillämpligt, begränsning av längsta möjliga uppsägningstid enligt avtalet, tidsgränser för hur länge en viss förmån kan utges, hur länge en medarbetare omfattas av avtalets åtgärder inklusive efterskyddet, förändrade åldersgränser samt ändringar av vissa passiva förmåner m.m.

Följande utgångspunkter bör vara vägledande för ett förändrat Trygghetsavtal.

- För att omfattas ska en uppsägning på grund av arbetsbrist föreligga
- Ska utformas så det stödjer arbetslinjen
- Ska utformas så det stimulerar till ett längre arbetsliv

*Arbetsgivarverket yrkar att:*

– Trygghetsavtalets regelverk förändras så att det bättre står i överensstämmelse med ovanstående punkter.

– Vissa förtydliganden görs av definitioner som t.ex. ordsbegreppet

### 4.2 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.

Ett resultat av 2010 års avtalsrörelse var bland annat att regelverket utvecklades och moderniserades i förhållande till Saco-S i fråga om formen för lönesättning. Ett annat resultat var att parterna kom överens om att genomföra ett partsgemensamt arbete i syfte att se över och modernisera Chefsavtalets utformning. Detta arbete har inte resulterat i några förändringar i avtalet.

#### **4.2.1 Gemensamt yrkande**

Nuvarande Chefsavtal saknar en inledande paragraf/text som redovisar parternas intention med avtalet, syftet med avtalet och vilka utgångspunkter som ska gälla vid tillämpningen av avtalet.

De organisatoriska förutsättningarna varierar mellan olika verksamheter. Det innebär också att chefsstrukturen, både när det gäller omfattning och befogenheter, ser mycket olika ut. Frågan om vilka funktioner som ska omfattas av Chefsavtalet måste därför avgöras lokalt.

*Arbetsgivarverket yrkar att:*

- En inledande paragraf som tydligt anger parternas syfte införs i Chefsavtalet med en tydlig syftesbeskrivning och beskrivning av vilka utgångspunkter som ska gälla vid tillämpningen av avtalet.
- Chefskretsen beslutas av arbetsgivaren efter information till de lokala arbetstagarorganisationerna och att nuvarande bestämmelser om skiljemannaförfarande utgår.
- Nuvarande bestämmelser om Samarbetsrådets roll enligt Chefsavtalet utgår.
- Som en följd av ovanstående yrkanden ska bestämmelserna om domstolarnas chefskrets utgå.

#### **4.2.2 Yrkande enbart till SEKO och OFR/S,P,O**

I samband med förändringar av Chefsavtalet i 2010 års avtalsrörelse utvecklades regelverket i avtalet när det gäller bl.a. lönekriterier, dialogen mellan chef och överordnad chef och formerna för lönesättning av chefer. Dessa förändringar kom dock inte att omfatta avtalet i förhållande till SEKO och OFR/S,P,O.

*Arbetsgivarverket yrkar att:*

- Parterna träffar överenskommelse att förändra 6 – 7 §§ så att det framgår på vilka grunder som chefers löner ska fastställas som vikten av en dialog mellan chef och överordnad chef rörande lön och resultat.
- Ordningen för lönesättning enligt 8 § ändras så att lön sätts i dialog med överordnad chef genom överenskommelse. Om sådan överenskommelse inte nås ska arbetsgivaren avvakta 14 dagar innan beslut. Under denna period ges möjlighet till fortsatt dialog. På begäran ska arbetsgivaren informera berörd arbetstagarorganisation om fastställda löner.

### 4.3 Avtal om utlandskontrakt – URA

Hos vissa statliga arbetsgivare däribland Försvarsmakten föreligger en internationell arbetsskyldighet. Nuvarande reglering i URA bygger i huvudsak på att en medarbetare får ledigt från sin ordinarie anställning och får en utlandsstationering enligt en URA-anställning. URA är därmed inte direkt tillämpningsbart för den som tjänstgör utomlands inom ramen för ordinarie anställning. Mot den bakgrunden finns behov av att se över bland annat reglerna om anställningsform i URA så att dessa harmonierar med dagens förhållanden.

*Arbetsgivarverket yrkar att:*

– Bestämmelserna i URA anpassas så att de harmonierar med de förhållanden som idag råder vid internationell arbetsskyldighet.

### 4.4 Ramavtalet förslagsverksamhet

Ramavtalet rörande förslagsverksamhet är från 1994 och är därmed föråldrat. Mot den bakgrunden säger Arbetsgivarverket upp nämnda ramavtal, se bilaga 2 Uppsägning av ramavtal om förslagsverksamhet.

### 4.5 Avtalet samverkan för utveckling

Avtalet samverkan för utveckling tecknades av parterna 1997 och speglar de förhållanden som vi den tidpunkten rådde inom den statliga verksamheten. I syfte att modernisera och anpassa avtalets syfte, utgångspunkter och innehåll till dagens förhållanden och den utveckling som skett föreslås att en översyn av avtalet genomförs.

*Arbetsgivarverket yrkar att:*

– Ett partsgemensamt översynsarbete inleds i syftet att se över och modernisera avtalets syfte, utgångspunkter och innehåll.

## 5 Övriga yrkanden

### 5.1 Ny avtalsreglering

Genom åren förändras karaktären på olika arbetsmarknadspolitiska insatser. De kan indelas i arbetsmarknadsutbildningar, förmedlingsverksamhet och subventionerad sysselsättning. På senare år har också olika så kallade garantier blivit vanligare. Dessa kombinerar flera olika åtgärder, såsom utbildning, förstärkt förmedling och subventionerad anställning. För vissa arbetsmarknadspolitiska insatser utgår ersättning till deltagarna direkt från de offentliga systemen och i andra insatser är det istället arbetsgivarna som utger ersättning men får en medfinansiering via de offentliga systemen. Arbetsgivare kan även få medfinansiering under en begränsad period för tillsättningar inom ramen för arbetsgivarens ordinarie kompetensförsörjning till exempel vid s.k. nystartsjobb. En subventionerad sysselsättning är oftast förenad med ett krav i lag eller annan författning att arbetsgivaren ska erbjuda deltagaren villkor som lämnas enligt kollektivavtal eller likvärdiga

villkor enligt kollektivavtal i branschen. Statliga kollektivavtal omfattar inte alltid de som anställts utifrån arbetsmarknadspolitiska åtgärder och det kan därför var oklart för såväl arbetsgivare som den anställde vilka villkor som gäller.

Mot denna bakgrund är det önskvärt med en central avtalsregering i ett särskilt avtal. Syftet med en sådan är att skapa förutsättningar för en stabil, enkel och kostnadseffektiv hantering för statliga arbetsgivare av alla de olika former av subventionerade sysselsättningar som erbjuds inom ramen för arbetsmarknadspolitiska insatser och samtidigt erbjuda rimliga och ändamålsenliga villkor. Avgränsningen för den som ska omfattas av ett sådant avtal bör vara att sysselsättningen är tidsbegränsad och att arbetsgivaren betalar lön/ersättning helt eller delvis för utförd arbetsinsats. Ett ytterligare krav är att tillsättning inte sker inom ramen för arbetsgivarens ordinarie kompetensförsörjning med stöd av den arbetsrättsliga särreglering som följer av Regeringsformen och Lagen om offentlig anställning (LOA).

*Arbetsgivarverket yrkar att:*

– Samtliga villkor för den som anställs tidsbegränsat utifrån arbetsmarknadspolitiska åtgärder ska tydliggöras och samlas i ett särskilt avtal och att konsekvensändringar görs i andra berörda avtal.

## **5.2 Partsrådet**

### **5.2.1 Partsgemensamt arbete**

Sedan 2007 har parterna varit överens om att utöka samarbetet för att fortsätta utveckla stöd till de lokala parterna i de frågor som de centrala parterna prioriterar inom ramen för partssystemet. Det har kommit till uttryck genom att arbete bedrivits i olika arbetsområden. I samband med 2010 års avtalsrörelse kom parterna överens om att fortsätta med arbetsområdena Centrala parter stöd till lokal samverkan och Centrala parter stöd till lokal lönebildning. Därutöver var parterna även överens om att skapa ett tredje arbetsområde Förändring och Utveckling – ett konstant tillstånd. För arbetsområdet Centrala parter stöd till lokal lönebildning gäller överenskommelsen till utgången av 2012 och för arbetsområdet Förändring och Utveckling – ett konstant tillstånd gäller det till utgången av september 2012. Centrala parter stöd till lokal samverkan löper tills vidare.

Det partsgemensamma utvecklingsarbetet som sker i syfte att stödja lokala parter är en viktig del i partsarbetet och lägger grunden för utveckling av många partsfrågor, ger mervärde till och stöd för tillämpning av våra kollektivavtal och stödjer därigenom de statliga verksamheternas utveckling. Mot denna bakgrund anser Arbetsgivarverket att det är viktigt att fortsätta det partsgemensamma arbetet inom aktuella och relevanta områden där fortsatt stöd till lokala parter kan behövas. Enligt Arbetsgivarverkets bedömning bör arbetet fortsätta inom ramen för de tre nuvarande arbetsområdena ytterligare en period.

*Arbetsgivarverket yrkar att:*

– Den tid som arbetsområdet Centrala parterers stöd till lokal lönebildning och Förändring och Utveckling – ett konstant tillstånd ska bedrivas, ska förlängas till utgången av 2013.

### **5.2.2 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 lönekostnaderna (0,055 %). Under några år har den årliga avgiften, genom särskild överenskommelse mellan parterna, istället gått till Trygghetsstiftelsen men sedan 1 januari 2012 går den åter till Partsrådet. Kapitaltillgången i Partsrådet är god och under de år som avgifterna gått till Trygghetsstiftelsen har verksamhet i Partsrådet bedrivits och i stort sett kunnat finansieras med den avkastning som Partsrådets tillgängliga kapital har gett. Arbetsgivarverket anser att, utifrån den omfattning av verksamhet och den kapital- och kostnadsutveckling som varit under de senaste åren och som kan förväntas framöver, det inte är motiverat att fortsätta betala avgifter till Partsrådet.

*Arbetsgivarverket yrkar att:*

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