

## **Avtalsförhandlingar 2020, Statliga avtalsområdet Yrkanden OFR/S, P, O**

Våra centrala avtal förutsätter att lokala parter anpassar anställningsvillkor och löner i lokala avtal. Detta bygger på en god kännedom om lokala förhållanden och en ömsesidig respekt mellan lokala parter. Våra yrkanden strävar efter att utveckla och förbättra våra avtalskonstruktioner med utgångspunkt tagen i befintliga avtalsregleringar.

## **RALS**

I syfte att säkerställa kompetensförsörjningen måste staten ha konkurrenskraftiga löner. För det krävs reallöneökningar och en väl fungerande löneprocess. Därför yrkas:

- Att avtalsperiodens längd påverkas av avtalets innehåll,
- att medlemmarna ska få en löneökning i paritet med märket,
- att medlemmarna ska få en löneökning och ett reallöneskydd, vilket ska säkerställas genom en individgaranti,
- att avtalet innehåller en låglönesatsning genom en så kallad krontalsskiva,
- att semesterlönegarantin, enligt VA kap 5 § 14 och AVA 11 § mom 5, liksom tidigare, ska höjas med avtalets ramvärde,
- att införa en partsgemensam avstämning av utfall innan lönerna fastställs vid lönesättande samtal,
- att samtliga fackliga organisationer ska informeras vid tillämpning av 9 § i samband med nyanställning oavsett vilken organisation den anställda tillhör. Detta ska även gälla om den anställda är oorganiserad,
- att oenighetsutrymmet i RALS inte ska påverkas när osakliga löneskillnader, som bland annat framkommer i lönekartläggningar ska rättas till,
- att en partsgemensam översyn av löneprocessen och dess tillämpning genomförs,
- att utveckla och uppdatera de partsgemensamma kommenterarna och att de publiceras tillsammans med RALS,
- att de partsgemensamma kommenterarna ska visa på hur värdet av det fackliga arbetet kan erkännas och uppmärksammas i samband med lönesättning på alla nivåer.

## **Villkorsavtalen**

För att staten ska vara en attraktiv arbetsgivare krävs att anställningsvillkoren ligger i framkant av arbetsmarknadens utveckling och bidrar till ett hållbart och jämställt arbetsliv. För Villkorsavtalet och Affärsverksavtalet yrkas därför:

- Att centrala parter kompletterar avtalet med gällande och enhetliga begrepp utifrån Arbetstidsdirektiv, -lag och -avtal,
- att förändringar i verksamheten som påverkar förläggning av arbetstid ska inledas med en lokal partsgemensam dialog, i syfte att ta fram en gemensam analys och förståelse kring behov och konsekvenser av förändring. Dialogen ska ske i god tid innan förhandling av nytt avtal eller ändrad förläggning inleds,

- att arbetstiden förkortas och att individens möjlighet att förlägga arbetstiden ökar,
- att arbetstiden som förläggs oregelbundet samt nattarbete ska anpassas och förkortas för att tillgodose återhämtning,
- att restid ska ses som arbetstid,
- att alla anställda inom staten ska behandlas lika, därför måste medlemmarnas semester-tillägg öka med lägst 0,05%,
- att blivande föräldrar, inte enbart den havande, ska ha rätt till ledighet utan löneavdrag vid besök på mödravårdscentral. För att nå detta bör en neutral skrivning införas,
- att skapa en tydlighet avseende anställningsvillkoren genom att avtalet tillförs en bestämmelse om att ett anställningsavtal ska undertecknas av arbetsgivare och arbetstagare innan anställningen påbörjas,
- att 7 kap 3 § ändras så att arbetsgivaren endast ska kunna anvisa läkare eller tandläkare om det finns särskilda skäl,
- att lönen ska utbetalas den 23:e då den 25:e infaller på en söndag.

### **Anställningstrygghet**

Anställningstrygghet är en förutsättning för en god arbetsmiljö samt statstjänstemannens oförvitlighet. För att åstadkomma en ökad anställningstrygghet inom staten måste antalet anställda med allmän visstidsanställning minska till förmån för fler tillsvidareanställda. Allmän visstidsanställning ska användas restriktivt. Därför yrkas:

- Att en central avtalsreglering med innebörden att AF 9 § 2 punkten inte ska kunna tillämpas inom avtalsområdet införs,
- att arbetsgivaren i samband med rekrytering ska motivera skälen till de fackliga organisationerna för varför arbetsgivaren förordnar en allmän visstidsanställning i det enskilda fallet,
- att centrala parter följer upp förekomsten av visstidsanställningar inom staten.

### **Avtal om omställning**

Att bli av med sin anställning kan vara omskakande. Det är därför viktigt både för individen och organisationen att det finns en väl fungerande omställning. Därför yrkas:

- Att Trygghetsstiftelsen ska kunna stötta arbetsgivare i tidigt skede för att förbättra den lokala hanteringen av omställning både före och under förändring på arbetsplatsen,
- att avtalet ska ändras så att medarbetare som inte kan arbeta kvar på grund av sjukdom omfattas,

- att omställningsstödet ska förbättras i samband med omlokalisering,
- att avtalet ska ändras så att personer som inte har kvalificerat sig för åtgärder i ett annat omställningsavtal ska kunna återinträda i Avtal om Omställning under sin kvarvarande ramtid,
- att de som blir uppsagda på grund av att de inte klarat en säkerhetsklassning i vissa fall ska få stöd av avtalet.

#### **Avtal om lokala omställningsmedel**

Arbetet med de lokala omställningsmedlen behöver förbättras för att säkerställa en tillämpning i enlighet med centrala parter avsikt. Därför yrkas:

- Att Trygghetsstiftelsen ges ett bredare och tydligare uppdrag att stötta lokala parter i deras arbete med lokala omställningsmedel.

#### **Personskadeavtalet, PSA**

Avtalet ska utvecklas så att statligt anställda har ett modernt, fullgott försäkringskydd. Därför yrkas:

- Att ett utvidgat försäkringskydd vid riskfyllda arbetsuppgifter eller oförutsägbara händelser införs,
- att ersättning för inkomstförlust vid färdolycksfall införs,
- att ersättning för hela inkomstförlusten för arbetstagare utan SGI eller med låg SGI införs,
- att ett utvidgat försäkringskydd vid hemskada införs,
- att ersättning vid skada orsakad av tjänstedjur införs,
- att utöka möjligheten till ersättning vid arbetsrelaterad ohälsa och/eller sjukdom införs,
- att arbetsskada inte ska leda till inkomstförlust vid arbetsanpassning i stället för sjukskrivning.

#### **PA 16**

Pensionsavtalet PA 16 ska utvecklas så att medlemmarna garanteras en pension det går att leva på. Därför yrkas:

- Att alla som arbetar på det statliga avtalsområdet ska omfattas av pensionsavtalet upp till LAS-åldern och därmed tjäna in premiebestämd pension till den åldern,
- att en högre pensionspremie för premiebestämd ålderspension i Avdelning II införs, en ökning som motsvarar nivån för ålderspension flex i Avdelning I,

- att all premiebestämd ålderspension ska ha det beräkningsunderlag (pensionsgrundande lön) som idag gäller för ålderspension valbar och obligatorisk i Avdelning I,
- att alla som slutat i staten med rätt till livränta enligt PA 91, PA 74 och PAF ska ha möjlighet till värdesäkring av livräntan fram till pensionsåldern. Möjligheten ska gälla även för den som enbart fått värdesäkring - genom samordning av livräntan med pensionsrätt i en senare icke-statlig anställning - för en del av tiden från avgången i staten till pensionsåldern,
- att premier för premiebestämd ålderspension och det löneunderlag som legat till grund för beräkningen ska synas på lönespecifikationen,
- att delpension ska vara möjlig även efter 65 år,
- att yrkesofficerare med 61 års pensionsålder efter eget val ska ha möjlighet att förskjuta uttagstiden för intjänad ålderspension enligt PA 16 Avdelning II 4 kap 8 § i upp till fyra år med i övrigt oförändrade villkor.

### **Arbetsmiljö**

Staten ska bestå av friska, inkluderande och hälsofrämjande arbetsplatser. Staten ska vara ledande på dessa områden. Att medlemmar, förtroendevalda och arbetsgivare tillsammans utvecklar arbetsplatserna är grunden för ett hållbart arbetsliv. Därför yrkas:

- Att parterna ska samverka om chefers arbetsmiljö, förutsättningar och faktorer för ett hälsofrämjande ledarskap,
- att det individuella inflytandet och hälsoperspektivet stärks på områden som arbetsformer, arbetsinnehåll, förläggning av arbetstid, friskvård och möjlighet till distansarbete,
- att stöd utvecklas till parterna i skyddskommittéerna i deras uppdrag att samverka i frågor som framgår av AML kap 6,
- att parterna inrättar en partsgemensam, grundläggande arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud som är nya i uppdraget,
- att parterna utvecklar och finansierar arbetsmiljöforskning som specifikt inriktar sig på statliga arbetsmiljöförhållanden,
- att parterna gemensamt utvärderar arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet under Coronapandemin, i syfte att ge lokala och centrala parter förutsättningar att lära om både risk- och friskfaktorer i krisläge såväl som inför ett nytt normalläge,
- att Samverkansavtalet förtydligas så att samverkan stärks i frågor om arbetsmiljö och aktiva åtgärder,
- att förtydliga och intensiviera arbetet för att åstadkomma inkluderande och jämställda arbetsplatser fria från diskriminering och sexuella trakasserier, bland annat genom att öka kvaliteten i lönekartlägningsarbetet.

## **Partsrådet**

Partsgemensamt utvecklingsarbete gynnar statlig verksamhet. Därför yrkas:

- Att ett nytt arbetsområde inom Partsrådet bildas för stöd till lokala arbetstidsfrågor,
- att ett fortsatt partsgemensamt arbete kring lokal lönebildning, arbetsmiljö, samverkan och innovation samt att arbetsområdet Hållbart arbetsliv löper tillsvidare,
- att en översyn av Partsrådets organisation och arbetssätt genomförs för att få en mer effektiv process för arbetsområdena, förtydliga struktur och ansvar inom Partsrådet samt tydliggöra centrala parter roll.

## **Därutöver yrkas**

- Att centrala parter utarbetar en ny partsgemensam syn på hur vi omhändertar det partsgemensamma ansvaret för lönebildningen som tidigare omhändertogs i Samarbetsavtalet,
- att ett partsgemensamt arbete görs avseende hur arbetsgivaren lokalt kan underlätta för förtroendevalda med fackligt heltidsuppdrag att återgå i ordinarie arbete,
- att centrala parter gör en översyn av villkor och förutsättningar för distansarbete,
- att det partsgemensamma statistikutbytet utvecklas för att parterna ska få likvärdig tillgång till statistiskt underlag,
- att översynen av BESTA-klassificeringen arbetsledning och projektledning ska återupptas,
- att ett förtydligande görs i kollektivavtalet från 2006-06-28 (Avtal om ersättning vid olycksfall och dödsfall under utlandstjänstgöring) så att arbetsgivaren fullt ut ska ersätta privata försäkringar som inte faller ut på grund av force majeure,
- att parterna tar fram gemensam information om Villkorsavtalet för att öka tillgängligheten och säkerställa den lokala tillämpningen,
- att utveckla den lokala partsdialogen och det arbetsplatsnära samtalet om den klimatmedvetna arbetsplatsen,
- att en översyn av Post-dockavtalet ska genomföras under våren 2021 för att anpassa avtalet efter de förutsättningar som idag råder samt att renodla avtalet för att undvika att olika tidsbegränsningsgrunder brukas för samma syfte som avtalet,
- att i syfte att professionalisera chefsrollen ska tidsbegränsade chefsförordnanden enbart användas undantagsvis för chefer på högre nivå.