

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

## **Avtalsförhandlingar 2017, 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 denna avtalskonstruktion.

**RALS**

I syfte att garantera att våra medlemmar inom staten följer löneutvecklingen för arbetsmarknaden i övrigt yrkas:

- Att avtalsperiodens längd påverkas av avtalets innehåll, om fler än ett år skall varje avtalsår vara uppsägningsbart,  
  
att medlemmarna ska få en löneutveckling i paritet med märket, dvs 6.5% för det fall avtalsperioden blir tre år,
- att medlemmen ska få en löneökning och reallöneskydd, vilket ska säkerställas genom en individgaranti,
- att avtalet innehåller en låglönesatsning genom en så kallad krontalsskiva med brytpunkt på lön om 24.000kr per månad för 2017 och
- att semesterlönegarantin, enligt Villkorsavtalet Kap 5, § 14, och AVA 11§ (5 mom), liksom tidigare, ska höjas med avtalets ramvärde.

**RALS – löneprocess**

För en god lokal lönebildning krävs avtal som ger lokala parter efterfrågat stöd i processen. Avtalen måste därför vara tydliga och ge inflytande både för förtroendevalda och medlemmar. Därför yrkas:

- Att där lönesättande samtal tillämpas ska kvalitén i genomförandet och inflytandet öka, bl.a. genom att införa en partsgemensam avstämning av utfall innan lönerna fastställs,
- att förtydliga vad som avses med lönebild i avtalet,
- att utveckla och uppdatera de partsgemensamma kommentarerna och att de publiceras tillsammans med Rals och
- att värdet av det fackliga arbetet erkänns och uppmärksammas i samband med lönesättning på alla nivåer.

**Villkorsavtalet**

För att säkerställa kompetensförsörjningen inom staten krävs att medlemmarnas utveckling av anställningsvillkor ligger i framkant av arbetsmarknadens utveckling. Därför yrkas:

- Att införa två lediga dagar med lön för samhällsnytta eller enskild angelägenhet i syfte att underlätta kombinationen av arbete och privatliv,
- att alla anställda inom staten ska behandlas lika, därför måste medlemmarnas semesterersättning 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 könsneutral skrivning införas,

- att parterna reglerar frågan om återkrav för de som är partiellt sjukskrivna med perioder av heltidssjukskrivning i enlighet med den partsgemensamma arbetsgruppens rapport (juni 2014) och justerar Villkorsavtalets Kap 5 om semester i enlighet med arbetsgruppens förslag,
- att arbetsdagslön ska utgå för tidvis tjänstgörande personal inom försvarsmakten som tjänstgör kortvarigt om 1-5 dagar,
- att parterna tar fram gemensam information om VA för att säkerställa den lokala tillämpningen och öka tillgängligheten,
- att arbetstiden förkortas och att möjligheten att anpassa arbetstiden ökar, i syfte skapa ett hållbart arbetsliv,
- att restid ska ses som arbetstid och
- att för reservofficer under ledighet för tjänstgöring i Försvarsmakten i krigsförband eller för nivå- och/eller kompetenshöjande utbildning ska 25 procent av den fasta lönen betalas ut.

### **Affärsverksavtalet**

För att säkerställa kompetensförsörjningen inom staten krävs att medlemmarnas utveckling av anställningsvillkor ligger i framkant av arbetsmarknadens utveckling. Därför yrkas:

- Att införa två lediga dagar med lön för samhällsnytta eller enskild angelägenhet i syfte att kombinationen av arbete och privatliv,
- att alla anställda inom staten ska behandlas lika, därför måste medlemmarnas semesterersättning 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 könsneutral skrivning införas,
- att arbetstiden förkortas och att möjligheten att anpassa arbetstiden ökar i syfte skapa ett hållbart arbetsliv,
- att restid ska ses som arbetstid och
- att för reservofficer under ledighet för tjänstgöring i Försvarsmakten i krigsförband eller för nivå- och/eller kompetenshöjande utbildning ska 25 procent av den fasta lönen betalas ut.

### **Ledarskap**

Det ställs höga krav på chefer. Bra chefer och ett gott ledarskap är avgörande för framgångsrika verksamheter och engagerade medarbetare. Samtidigt behöver chefer rätt förutsättningar för att framgångsrikt kunna hantera sitt uppdrag då ledarskapet har en avgörande påverkan på arbetsmiljön. Insatser för att säkerställa chefens roll och betydelse för en god arbetsmiljö är en partsgemensam angelägenhet. Därför yrkas:

- Att samtliga chefer med arbetsmiljöansvar ska genomgå arbetsmiljöutbildning och
- att tidsbegränsade chefsförordnande enbart används undantagsvis i syfte att professionalisera chefsrollen.

### **Trygghet**

Anställningstrygghet är en förutsättning för både en god arbetsmiljö samt medlemmens prestation, därför yrkas:

- Att parterna tecknar ett centralt kompetensutvecklingsavtal med årliga utvecklingssamtal för både medarbetare och chefer samt tydliggör skiljelinjen mellan ordinarie kompetensutveckling och lokalt omställningsstöd. Exempel på områden är kompetensutveckling för att omhänderta ny teknik och digitalisering och
- att antalet visstidsanställda inom staten minskar till förmån för fler tillsvidareanställda.

### **Personskadeavtalet (PSA)**

I syfte att utveckla avtalet så det ger avsett stöd till våra medlemmar i staten yrkas:

- Att kravet på minst 15 dagars sjukskrivning för att få full ersättning för inkomstförlust vid arbetsolycksfall tas bort,
- att kravet på att arbetstagare ska visa att arbetsgivaren vållat arbetssjukdom genom vårdslöshet tas bort. Det ska räcka med att Försäkringskassan godkänt sjukdomen som en arbetskada,
- att olycksfallsbegreppet utvecklas så att det även omfattar skador som uppkommer vid övning, utbildning och beordrad fysisk träning och vid myndighetsutövning och
- att kunskapen om PSA ska öka.

### **Omställningsavtalet**

Trygghet i vad som sker i de fall man inte längre kan fortsätta sin anställning är en grund för statstjänstemannens oförvitlighet. Tillämpningen av avtalet har visat på att vissa områden behöver utvecklas. 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 det ska finnas krav på att lokala parter ska teckna lokala omlokaliseringsavtal inför en omlokalisering i syfte att underlätta för anställda så väl som verksamheten,
- att Trygghetsstiftelsens kompetens ska kunna användas för karriärväxling för medlemmar som inte orkar/förmår arbeta kvar i/på nuvarande yrke/arbetsplats och
- att tidsramen om åtta dagars karens vid definition av sammanhängande anställningstid vid kvalificerandet till omställningsavtalet förlängs.

**Avtal om lokala omställningsmedel**

I syfte att säkerställa en effektiv tillämpning i enlighet med centrala parters avsikt yrkas:

- Att krav på konsensus vid avtalsreglering av lokala omställningsmedel införs.

**PA16**

I syfte att utveckla avtalet i enlighet med arbetslinjen och främja ett hållbart arbetsliv yrkas:

- Att öka inflytandet över möjligheten att gå ner i tid både, för delpension och flexpension. Genom att införa en förhandlingsordning,
- Att flexpensionsavgift inbetalas även till föräldralediga och sjuka (avd 1),
- att tjänstepensionen för de inom avdelning 2 och 'under taket' förbättras genom att pensionsintjänande vid kort frånvaro införs,
- att vid löneväxling (lön till pension) i avd 2 ska lön före avstående ligga till grund för tjänstepensionen,
- att möjligheten att träffa lokalt avtal om tidigare pension i samband med arbetsbrist införs och
- att möjligheten att spara i produkten Kåpan Extra för alla som omfattas av PA 16 återupprättas.

**Övrigt**

I övrigt yrkas:

- Att ett nytt arbetsområde inom Partsrådet bildas för stöd till lokala arbetstidsfrågor,
- att ett nytt arbetsområde inom Partsrådet bildas för stöd till ledarskapsutveckling inom staten,
- att arbetsområdena inom Partsrådet Arbetsmiljö, Lönebildning och Samverkan fortsätter,
- att avtalstexter och kommentarer som ska färdigställas partsgemensamt ska vara färdiga innan årsskiftet,
- att "Avtal om ersättning vid olycksfall och dödsfall under utlandstjänstgöring" ska ge full kompensation för bortfallet av försäkringsskydd enligt 2 § 2:a meningen i avtalet och
- att för det fall att lokala avtal sägs upp efter det att dessa yrkanden är växlade förbehåller sig OFR/S,P,O rätten att komma in med tilläggsyrkanden.

