

2023-06-21

Avtalsförhandlingar 2023, Statliga avtalsområdet

Yrkanden OFR/S, P, O

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



Avtalsförhandlingar 2023

Att staten erbjuder konkurrenskraftiga löner, hållbara villkor och investerar i anställdas arbetsmiljö är avgörande för att klara kompetensförsörjningen på en konkurrensutsatt arbetsmarknad där fler både ska orka och vilja jobba längre. Det är också indirekt en fråga om att värna demokrati, rättssäkerhet och god medborgarservice.

Staten har ett intresse i god hälsa bland befolkningen och ett långt arbetsliv på arbetsmarknaden generellt, och behöver föregå med gott exempel. När regeringen och myndigheter på regeringens uppdrag ger regler och kunskap måste statens verksamheter visa vägen. De senaste årens snabba utveckling av arbetslivet har visat på vikten av en i grunden stabil och långsiktig samverkan, där det utforskande och hälsofrämjande perspektivet ges plats och utrymme att samspela med det riskförebyggande. För att ligga i framkant krävs nytänkande och hållbara lösningar där strävan ligger högre än att bara uppfylla miniminivåerna i lagstiftningen.

Staten har mycket att vinna på att erbjuda arbetsmarknadens bästa villkor och arbetsmiljö, där medarbetarna upplever balans mellan krav och resurser, känner sig inkluderade, delaktiga, trygga, bekräftas, trivs och utvecklas. Därför krävs förbättringar inom sex prioriterade områden:

1. Konkurrenskraftiga löner och en välfungerande lönebildningsprocess
2. Konkurrenskraftiga och hållbara anställningsvillkor
3. Ett fullgott försäkringsskydd
4. Anställningstrygghet är en förutsättning för det statliga uppdraget
5. Staten ska vara föregångare i arbetsmiljö- och likabehandlingsfrågor
6. Värna och utveckla partssystemet och den svenska modellen



1. Konkurrenskraftiga löner och en välfungerande lönebildningsprocess

I en ekonomiskt osäker situation är det viktigt med en välfungerande lönebildning. Avtalet ska garantera en löneökning i paritet med märket och lönebestämmelserna ska vara utformade så att de leder till en ökad reallön över tid, vilket bland annat säkerställs genom en individgaranti och låglönesatsning. Innehållet i avtalet påverkas av avtalsperiodens längd.

Staten står inför stora kompetensförsörjningsutmaningar där det, förutom god förmåga att rekrytera, blir allt viktigare att kunna utveckla och behålla medarbetare med erfarenhet och stor yrkesskicklighet. Därför behöver avtalets skrivningar förstärkas och förtydligas i frågan om att behålla och utveckla kompetens. Häri ligger också att avtalet ska ge goda förutsättningar att säkerställa en sakligt motiverad lönestruktur som ger lika lön för lika arbete, vid lika prestation och där hänsyn tas till medarbetarens erfarenhet. En partsgemensam avstämning av utfall innan lönerna fastställs vid lönesättande samtal utgör en viktig kvalitetssäkring för saklig lönesättning. Att all differentiering av lön sker på sakliga grunder är betydelsefullt för trivseln och motivationen på arbetsplatsen.

Det måste sluta slarvas med de lagstadgade, årliga lönekartläggningarna. Tillsynsinsatser och undersökningar har synliggjort att lönekartläggningar inte alltid genomförs och när de genomförs så sker det inte alltid på ett tillfredsställande sätt. I denna fråga måste staten tvärtom vara ett föredöme.

Att lokala parter avsätter tillräckligt med tid för lönebildningsarbetet har visat sig vara en framgångsfaktor och ger ökade förutsättningar att uppnå samsyn. Därför behöver behovet av, samt ansvarstagandet för, långsiktighet och kontinuitet i det lokala lönebildningsarbetet tydliggöras.

Det ligger i centrala parternas intresse att avtalets innehåll och utformning ger stöd för en fungerande lönebildningsprocess och vägledning i den lokala tillämpningen. För att säkerställa detta är det viktigt att parterna regelbundet följer upp avtalets tillämpning. I detta kvalitets- och utvecklingsarbete ligger också att tillhandahålla tydliga och relevanta partsgemensamma kommentarer samt ett i övrigt handfast och kompetenshöjande stöd i det lokala lönebildningsarbetet. Därför yrkas på följande ändringar i Rals:

1. att medlemmarna ska få en löneökning i paritet med märket
2. att alla medlemmar ska få en löneökning, vilket ska säkerställas genom en individgaranti
3. att avtalet ska innehålla en låglönesatsning genom en så kallad kronalsskiva samt att semesterlönegarantin, enligt VA kap 5 § 14 och AVA 11 § mom 5, liksom tidigare, ska höjas med avtalets ramvärde
4. att det införs en partsgemensam avstämning av utfall innan lönerna fastställs vid lönesättande samtal
5. att korrigerande av osakliga löneskillnader inte ska påverka löneutvecklingen för andra medarbetare negativt



6. att centrala parter genomför en partsgemensam översyn av löneprocessen och dess tillämpning
7. att de partsgemensamma kommenterarna utvecklas och uppdateras samt att de publiceras tillsammans med RALS
8. att löneprinciperna i § 5 utvecklas för att tydliggöra behovet av att behålla samt utveckla erfarna och yrkesskickliga anställda
9. att avtalstexten i § 6.1 utvecklas för att tydliggöra ansvaret för att det gemensamma arbetet kommer igång



2. Konkurrenskraftiga och hållbara anställningsvillkor

Staten ska ligga i framkant i utvecklingen av hållbara och attraktiva anställningsvillkor. Avtalen ska bidra till att skapa goda förutsättningar för ett hållbart arbetsliv där arbetslivet och privatlivet går att kombinera. För att behålla och rekrytera nya medarbetare krävs det att anställningsvillkoren attraherar och ger ett mervärde. Anställningsvillkoren ska vara konkurrenskraftiga i relation till hur det ser ut på den övriga arbetsmarknaden och måste vara tydliga, begripliga och gå i takt med utvecklingen i samhället.

Under pandemin visade staten styrka i att ställa om till de nya förutsättningarna och denna utveckling måste fortgå och utvecklas vidare. Ett flexibelt arbetssätt där medarbetare har inflytande över var och hur man utför sitt arbete för att kunna kombinera arbetslivet och privatlivet är idag ett efterfrågat villkor, som är här för att stanna. Ett steg till ett mer flexibelt och hälsofrämjande arbetsliv är att arbetsgivaren ska ge en motivering till varför arbetsuppgifter inte kan utföras på distans. Samtidigt måste arbetsplatsen i arbetsgivarens lokaler följa med i utvecklingen. Arbetsgivaren ska erbjuda en attraktiv arbetsplats som uppmuntrar till gemenskap och engagemang.

Staten behöver även ligga i framkant när det gäller villkor som stärker och bidrar till ökad jämställdhet. För att stärka jämställdheten behöver anställningsvillkoren ge samtliga föräldrar förutsättningar att vara delaktiga i barnens liv.

Under avtalsperiod har vi upplevt en omvärld där säkerhetsläget har förändrats radikalt i och med krig och kris. Sverige har även påbörjat ett intensivt arbete med ett eventuellt kommande inträde i Nato. Parterna behöver säkerställa goda villkor som omhändertar nya förutsättningar i vår in- och omvärld.

Staten ska erbjuda arbetsmarknadens bästa anställningsvillkor. Därför yrkas på följande ändringar i Villkorsavtalet (VA) och Affärsveksavtalet (AVA) mm:

1. att arbetstiden förkortas och att individens inflytande över var och när man arbetar ökar.
2. att det centrala distansarbetsavtalet ska ställa krav på tecknandet av lokala distansarbetsavtal som bland annat omhändertar arbetsmiljöfrågor vid distansarbete
3. att centrala parter ska ge lokala parter stöd i arbetstidsfrågor, exempelvis hur arbetstidens förläggning kan inverka på hälsa och arbetsmiljö samt förtydliga begrepp utifrån direktiv, lag och avtal
4. att det i 7 kap 4a§ i VA införs sjuklön från dag 1, inget karensvdrag
att det i 12§ 6a mom i AVA införs sjuklön från dag 1, inget karensvdrag



5. att i 7 kap 3 § i VA ändras till: att om arbetsgivaren begär att läkarintyg eller tandläkarintyg ska vara utfärdade av den läkare eller tandläkare som arbetsgivaren anvisar till ska det finnas särskilda skäl och arbetsgivaren ska stå för kostnaden av det besöket.

att i 12§ 3 mom AVA ändras till: att om arbetsgivaren begär att läkarintyg eller tandläkarintyg ska vara utfärdade av den läkare eller tandläkare som arbetsgivaren anvisar till ska det finnas särskilda skäl och arbetsgivaren ska stå för kostnaden av det besöket.

6. att i 5 kap 14§ VA öka semestertillägget med lägst 0,05% för att alla anställda inom staten ska behandlas lika.

att i 11§ 5mom AVA öka semestertillägget med lägst 0,05% för att alla anställda inom staten ska behandlas lika.

7. att det i Kap 9 1§ i VA ändras till att blivande föräldrar, inte enbart den havande, ska ha rätt till ledighet utan löneavdrag vid besök på mödravårdscentral

att i 15§ 1 mom 1.1. AVA ändras till att blivande föräldrar, inte enbart den havande, ska ha rätt till ledighet utan löneavdrag vid besök på mödravårdscentral

8. att 5 Kap 6 § i VA ändras till att semester del av dag räknas som del av dag.

att 11§ i AVA skriver in möjlighet att ta ut semester del av dag

9. att det införs en rätt till tjänstledighet inom AVA-området och mellan avtalen AVA-VA

10. att det tillsätts ett centralt partsgemensamt arbete kring krig- och beredskapsfrågor, både i en nationell och internationell kontext

11. att centrala parter tar fram ett centralt krisavtal

12. att det i 23 § URA införs ett krav på lokalt kollektivavtal för Försvarmaktens verksamhetsområde.

13. att centrala parter tar fram gemensam information och genomför en översyn av Villkorsavtalet för att öka tillgängligheten och säkerställa den lokala tillämpningen



3. Ett fullgott försäkringsskydd

PSA och TGL-S behöver utvecklas så att statligt anställda har moderna och heltäckande försäkringsskydd.

Därutöver finns samhällsuppgifter som är unika för staten och som medför ett behov av utökat försäkringsskydd för vissa verksamheter. Det kan få påtagliga ekonomiska konsekvenser för den enskilde i det fall försäkringsskyddet inte täcker för de situationer som kan uppstå i och med arbetet. Därför yrkas följande ändringar i PSA och TGL-S, mm:

1. att ersättning för inkomstförlust vid färdolycksfall införs.
2. att ersättning ges för hela inkomstförlusten vid arbetsolycksfall, med avräkning för ersättning från försäkringskassan.
3. att partsgemensamt genomföra en översyn av TGL-S för att säkerställa att avtalet är uppdaterat i förhållande till förändringar i omvärlden
4. att myndighetsspecifika behov av kompletterande försäkringsskydd utöver det som allmänt gäller för statligt anställda ska kunna regleras genom lokalt kollektivavtal.



4. Anställningstrygghet är en förutsättning för det statliga uppdraget

Kraven på saklighet, opartiskhet samt likabehandling är grunden för vår rättssäkerhet och att bevara allmänhetens förtroende för de statliga verksamheterna. Att känna trygghet i sin anställning är en viktig förutsättning för att kunna utföra sitt uppdrag med hög integritet.

För att staten ska klara kompetensförsörjningen på en konkurrensutsatt arbetsmarknad behöver villkoren vara konkurrenskraftiga i relation till andra sektorer. Därför behöver omställningsstödet för den som har nationell arbetskyldighet och inte kan följa med till den nya orten förbättras i samband med omlokalisering. Trygga och säkra anställningsförhållanden är nödvändigt för en god arbetsmiljö och för att kunna utföra ett professionellt arbete. Detta gäller såväl medarbetare som chefer. För att kunna attrahera den bäst kvalificerade arbetskraften ska provanställning inte användas slentrianmässigt utan endast då det är särskilt motiverat.

Anställningstryggheten har förändrats inte minst i ljuset av den reformerade arbetsrätten som har gett ett ökat fokus på kompetensutveckling, både i anställning och som en del av omställningsarbetet. Statligt anställda måste ha samma möjligheter som andra att ställa om under ett allt längre arbetsliv och därför måste villkoren harmonisera med övriga sektorer. Därför yrkas följande förändringar i avtal om omställning mm:

1. att omställningsstödet ska förbättras i samband med omlokalisering.
2. att det införs kompletterande studiestöd för ytterligare 22 veckor med omställningsstudiestöd efter återkvalificering (15 år efter att man förbrukat de 22 första veckorna)
3. att säkerställa inflytande och rättssäkerhet vid säkerhetsklassning
4. att tillfälliga chefsförordnanden ska användas undantagsvis, normen ska vara att man är anställd som chef för att säkerställa att chefer är trygga i sin anställning
5. att införliva regleringar som ligger i förhandlingsprotokoll och bilagor in i Avtal om omställning för att öka läsbarheten och säkerställa ett korrekt användande



5. Staten ska vara föregångare i arbetsmiljö- och likabehandlingsfrågor

Partsgemensamt krafttag mot stress och ohälsosam belastning

De senaste åren har centrala parter enats om flera viktiga satsningar för att utveckla statens arbetsmiljöer och för att få bukt på den arbetsrelaterade sjukfrånvaron. Det är samtidigt uppenbart att fler resoluta partsinitiativ behövs. Den ohälsosamma belastningen fortsätter att öka för statens chefer och medarbetare. Organisatoriska tillkortakommanden drabbar alltför ofta enskilt anställda i form av stress och bristfällig återhämtning. En frisk arbetsplats är svår att uppnå när staten inte har säkerställt att uppdragen som finns på organisationsnivå balanseras med tillräckliga resurser. I denna fråga behöver parterna kroka arm för att få till en förändring.

Brister som synliggjorts i samband med bland annat tillsynsinsatser signalerar att insatser behövs för att lyfta arbetet med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön till en högre nivå. Det har konstaterats att lokala parter behöver mer vägledning i att ta fram arbetsmiljömål, definitioner och metoder för att identifiera och åtgärda skadlig belastning för grupper och individer. Staten kan med rätt initiativ från parterna bli en föregångare i OSA-arbetet.

Arbetet för en god arbetsmiljö och goda organisatoriska förutsättningar för chefer har hittills inte fått den prioritet det förtjänar. För att möjliggöra en framgångsrik och hälsofrämjande verksamhet behöver chefers arbetsmiljö och förutsättningar befastas som partsangelägenhet i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

1. att centrala parter mobiliserar mot ohälsosam arbetsbelastning och stress, bland annat genom stöd till lokala parter för en mer träffsäker tillämpning av OSA-föreskrifterna och partsgemensamt arbete för att statens verksamheter ska få resurser i paritet med uppdraget
2. att centrala parter ska tillhandahålla stöd för systematiskt arbetsmiljöarbete kring chefers arbetsmiljö och organisatoriska förutsättningar

Goda förutsättningar för lokalt arbetsmiljö- och likabehandlingsarbete

Centrala parter har i praktisk handling uttryckt ambitioner på arbetsmiljö- och likabehandlingsområdet. De gemensamma ambitionerna utgör ett viktigt stöd i utvecklingen av det lokala arbetet och behöver därför formuleras i ett avtal, där centrala parter tydligt visar att staten ska överträffa de lägstanivåer som arbetsmiljölagens sjätte kapitel och diskrimineringslagens tredje kapitel om aktiva åtgärder ger uttryck för. Centrala parter behöver visa vägen i de frågor som lokala parter gemensamt ska ta ansvar för, så som uppgiftsfördelning, organisation, samverkanstrukturer, kunskap/utbildning och andra förutsättningar för arbetsmiljö- och likabehandlingsarbetet. Stöd för lokala överenskommelser är en framgångsfaktor för ökad precision, systematik och minskad konfliktnivå.



Undersökningar visar att statens chefer och skyddsombud ofta har för lite arbetsmiljöutbildning. Centrala parter behöver bidra till att den grundläggande kunskapsnivån höjs i såväl det verksamhetsnära som strategiska arbetsmiljöarbetet. Genom att partsgemensamt utveckla och erbjuda grundläggande arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud gemensamt ges ökade förutsättningar för ömsesidig rollförståelse, gemensam problembild och handlingskraft i arbetet. Det bidrar också till mer likvärdiga förutsättningar för ett gott arbetsmiljöarbete i statens verksamheter.

Grundläggande kunskap och etablerade strukturer för arbetsmiljöarbete är en förutsättning för att på ett effektivt sätt förebygga arbetsmiljörisker inom såväl den digitala som organisatoriska och sociala arbetsmiljön, och för att säkerställa en hög säkerhetskultur som minimerar risken för hot, våld och otillåten påverkan. Därtill skapas ökade möjligheter för en god implementering av de fördjupande stöd och tjänster som redan idag erbjuds inom Partsrådet.

3. att centrala parter, i syfte att bidra till en hög ambitionsnivå, tar fram ett centralt avtal för friska och inkluderande arbetsplatser, som inkluderar processtöd och riktlinjer för lokala överenskommelser
4. att centrala parter inrättar en partsgemensam, grundläggande arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud

Partsgemensam kunskapsutveckling - för ett arbetsmiljöarbete i framkant

Idag forskas alltför lite kring statliga arbetsmiljöer – och i den utsträckning det görs har vi som parter för svag relation till den forskningen. Statens arbetsmiljöer utvecklas konstant, bland annat i och med en snabb digital utveckling. Att arbeta under regleringsbrev, instruktioner, lagstiftning och statlig värdegrund innebär därtill unika arbetsmiljöförhållanden. Det föreligger också särskilda risker för statstjänstemän att utsättas för hot, våld och otillåten påverkan i sin myndighetsutövning eller i samband med ensamarbete.

Partsgemensam kunskapsutveckling är viktigt för att säkerställa att rätt åtgärder sätts in och för utveckling av spetsiga verktyg i arbetsmiljöarbetet. Därför behöver centrala parter inom staten, liksom parterna i andra sektorer, kunna ta initiativ till och prioritera forskning om specifikt statliga arbetsmiljöer. Centrala parter inledde 2020 ett viktigt arbete med att partsgemensamt dela och samla in kunskap inom arbetsmiljö- och likabehandlingsområdet, vilket har gett oss en högre handlingsberedskap att kunna agera gemensamt och träffsäkert. Det arbetet behöver fortsätta och ska bland annat omfatta utredning av åtgärder som kan säkerställa ett bättre skydd och stöd, exempelvis i samband med rättsprocesser, för anställda som utsatts eller riskerar att utsättas för hot, våld eller otillåten påverkan.

5. att centrala parter tar initiativ till forskning om arbetsmiljöer i staten
6. att det partsgemensamma centrala arbetsmiljöarbetet (Sivan) fortsätter tillsvidare



6. Värna och utveckla partssystemet och den svenska modellen

Den svenska partsmodellen tjänar såväl arbetsgivare som arbetstagare. För att modellen ska bestå krävs att parterna tar ett gemensamt ansvar för att upprätthålla, värna och utveckla modellen. Det är vårt partsgemensamma ansvar att göra detta för den statliga sektorn på både central och lokal nivå.

För att understödja den svenska modellen är det viktigt att bidra till en fungerande samverkan och säkerställa att de som innehar fackliga uppdrag får goda förutsättningar både i sitt uppdrag och efter att uppdrag har avslutats – alla tjänar på att förtroendevaldarollen är attraktiv.

Ett sätt är att värna och utveckla den svenska modellen är genom det centrala partsgemensamma arbetet. Centrala parter behöver därför utveckla sitt stöd till det lokala partsarbetet. Det partsgemensamma arbetet måste också ta sin utgångspunkt i aktuella och för parterna angelägna frågor - att idag ha ett klimatperspektiv i partsdialogen borde vara en självklarhet.

1. att centrala parter arbetar tillsammans för att stärka den svenska modellen, partssystemet och den statliga sektorn.
2. att ett fortsatt partsgemensamt arbete kring lokal lönebildning, arbetsmiljö, samverkan samt att arbetsområdet Hållbart arbetsliv löper tillsvidare,
3. att värdet av det fackliga arbetet, så väl som värdet av uppdraget som skyddsombud, ska erkännas och uppmärksammas i samband med lönesättning.
4. att centrala parter uppmanar till lokalt arbete avseende hur arbetsgivaren lokalt kan underlätta för förtroendevalda med fackligt heltidsuppdrag att återgå i ordinarie arbete
5. att centrala parter bidrar till att frågor om att minska verksamhetens klimatpåverkan ska utgöra en naturlig del av partsdialogen och det arbetsplatsnära samtalet

