

## **OFR/S,P,Os yrkande för avtalsrörelsen 2013**

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.

### **Lön och löneprocess**

För en god lokal lönebildning krävs avtal som ger lokala parter efterfrågat stöd i processen. Avtalen måste därför vara tydliga, ge inflytande samt garantera löneökning för medlemmarna.

- För att garantera medlemmarna inflytande över sina löner krävs att avtalet ger både medlemmar och förtroendevalda ett reellt inflytande över löneavtalet. Därför yrkas:
  - förbättrat stöd vid lokal oenighet oavsett var i processen oenigheten uppstår.
  - reglera lokal/lokal nivå.
  - oberoende ordförande ges mandat att fastställa revisionsutrymme i oenighetsbilaga B, avsnitt A.
- Förutsättningarna för likvärdig löneutveckling med den konkurrensutsatta industrin ska säkerställas genom att avtalet innehåller samma konstruktion m m vad gäller utrymmet vid oenighet som RALS 2012 - 2013
- Insamlingen skall, liksom idag, innehålla en krontalsplatta och semesterlönegarantin enligt Villkorsavtalet Kap 5, § 14, och AVA 11§ (5 mom) och skall liksom tidigare, höjas med avtalets ramvärde.
- Alla OFR/S, P, Os medlemmar skall få en löneutveckling, därför behöver avtalet ge förutsättningar för både individuell löneutveckling och reallöneskydd.

### **Inflytande**

För att säkerställa det fackliga inflytandet krävs tidsbegränsade avtalsperioder, där medlemmarna med återkommande regelbundenhet får möjlighet att se över sina villkor och med gemensam kraft utveckla sina anställningsvillkor. För att ge medlemmarna inflytande över sina löner krävs att val av förhandlingsmodell sker lokalt, först då kan man anpassa behovet efter den verklighet som medlemmarna upplever varje dag.

- Avtalsperiodens längd är beroende av avtalets innehåll.
- Inflytandet över vilka som skall omfattas av viss förhandlingsordning måste stärkas.

### **Arbetsmiljö/ Arbetstid**

Dagens arbetsliv måste vara ett hållbart arbetsliv. Det behöver därför finnas större möjlighet för medlemmen att anpassa förläggning och omfattning av arbetstiden till sina individuella förutsättningar. Målsättningen är en god balans mellan yrkesliv och privatliv vilket på lång sikt realiseras genom en kortare arbetstid. Dessutom måste medlemmarnas arbetsmiljö vara god.

- Medlemmarna behöver större möjlighet att påverka både omfattning och förläggning av sin arbetstid
  - Ta fram centrala riktlinjer för lokala flextidsavtal
  - Ta fram centrala riktlinjer för förhållningssätt till den tillgänglighet som dagens teknik har möjliggjort
- För att stärka arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet inom staten behövs en kvalitetssäkrad arbetsmiljöutbildning, där det fackliga inflytandet stärks över både innehåll och genomförande samt att parterna får möjlighet till kvalitetssäkring genom uppföljning och utvärdering.
- För att främja ett hållbart arbetsliv som stöttar arbetslinjen ska medlemmarna ha rätt till delpension.

### **Utveckling**

För att främja en god utveckling både för individen och verksamheten krävs en definition av den återkommande dialogen samt tydligare reglering av utvecklingsarbetet.

- Oavsett lönesättningsmodell ska lokala parter enas om ett tillvägagångssätt som innebär att alla ges möjlighet till lönesamtal både inför och efter att lönerna fastställs. I Ralsen bör därför återkommande dialog definieras som ett lönesamtal inför revision, ett lönesamtal efter revision, alternativt ett lönesättande samtal, samt ett utvecklingssamtal mellan revisionstidpunkterna.
- För att medlemmarna skall kunna utvecklas på kort och lång sikt krävs individuella utvecklingsplaner.
- Parterna måste skapa goda förutsättningar för effektiv och rationell verksamhet vid omorganisationer. I samband med utvecklingsarbete och omorganisation ska parterna identifiera förväntade utvecklingsområden och rationaliseringar samt i förkommande fall ta hänsyn till förväntat resultat i samband med lönerevision.

### **Trygghet**

För att främja en god arbetsmiljö och ett öppet klimat som stöttar en väl fungerande demokrati krävs en långsiktig trygghet för dem som är anställda i statens och medborgarnas tjänst.

- De som är anställda med olika arbetsmarknadspolitiska åtgärder som omfattas av LAS skall också omfattas av Trygghetsavtalet
- Trygghetsstiftelsens kompetens ska, under en begränsad tid, kunna användas för karriärväxling mm till annat yrke för arbetstagare som pga begränsad arbetsförmåga inte längre kan arbeta kvar inom nuvarande yrke eller på nuvarande arbetsplats.
- Visstidsanställningar, överskridande totalt tre år inom en fem års period, ska omvandlas till en tillsvidareanställning. Visstidsanställningar som totalt är längre än tre år får endast förekomma om detta regleras i särskilt centralt avtal eller förordning, undantaget AF 9 § p 2.
- De gruppchefer, soldater och sjömän som anställs med stöd av antingen lag om vissa försvarsmaktsanställningar eller centralt kollektivavtal om tidsbegränsad anställning ska omfattas av trygghetsavtalet även då arbetsbrist inte föreligger.

### **Villkorsavtalet/Affärsverksavtalet**

För att säkerställa medlemmarnas behov av anställningsvillkor som ligger i linje med samhällets utveckling krävs följande förändringar.

- Föräldrapenningstillägg utgår för de tio "pappadagarna" vid barns födelse så att män och kvinnor får samma ersättning när de är föräldralediga.
- Blivande föräldrar skall ha rätt till ledighet utan löneavdrag vid besök på mödravårdcentral, för att nå detta bör en könsneutral skrivning införas.
- Lokala restidsavtal ska skrivas och arbetsmiljöaspekten beaktas så att restiden förläggs så att den följer arbetstidslagens/EU direktivens riktlinjer om dygns- och veckovila. I dessa avtal skall även ersättning vid tjänsteresa utanför ordinarie arbetstid regleras.
- Beaktande av arbetsmiljöaspekten vid förläggning av restid skall införas i AVA
- Värna våra moderna medarbetaravtal genom att se till att anställda inom staten behandlas lika, därför måste medlemmarnas semesterersättning ökas med lägst 0,05%
- Medlemmar som är deltidssjukskrivna ska inte behöva drabbas av förlust av kollektivavtalsreglerad semesterdag samt riskera semestereskuld i de fall de drabbas av en heltidssjukskrivning.

- PSA ska ersätta olycksfall med 100 procent av inkomstförlusten, även vid kortare sjukfrånvaro, dvs kravet på sjukskrivning längre än 14 dagar tas bort. Dessutom ska kravet på ”vållande” vid arbetssjukdomar tas bort.

### **Partsrådet**

En hörnsten i den svenska modellen och de statliga parternas utvecklingsarbete är ett kontinuerligt partsgemensamt arbete i god anda.

- Stöd till lokal lönebildning  
Arbetet med BESTA-vägen skall löpa tillsvidare.  
Förlänga uppdraget under avtalsperioden samt utöka stödet genom att Partsrådet tillhandahåller process-stödjare för lokalt och lokal/lokalt stöd
- Ständig förändring och utveckling  
Förlänga uppdraget under avtalsperioden samt komplettera uppdraget med en inventering av de lokala parternas behov.
- Stöd till lokal samverkan  
Fortsatt arbete med en fokusering på stödet som riktas till de lokala parterna.
- Hot och Våld och säkerhetstänkande ur ett partsperspektiv  
Det är av största vikt att vi partsgemensamt fortsätter arbetet med att förhindra hot och våld på arbetsplatserna Därför vill OFR/S, P, O förlänga uppdraget.

**OFR/S, P, O förbehåller sig rätten att komma in med tilläggsyrkanden.**

Åsa Erba-Stenhammar  
Förhandlingschef

Björn Kellerth  
Förhandlingschef

Niklas Simson  
Förhandlingschef