

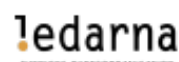
Avtal 2025

Yrkanden

OFR/S, P, O → Arbetsgivarverket

2025-06-18

OFR
Offentliganställdas
Förhandlingsråd



Avtalsförhandlingar 2025, Statliga avtalsområdet
Yrkanden OFR/S, P, O



Avtalsförhandlingar 2025

Svensk statsförvaltning är Sveriges ryggrad, och medarbetarna dess blodomlopp. Utan medarbetarnas kompetens och insatser, står sig landet slätt. Vi har inte råd att tumma på kompetensen. För att kunna locka nya medarbetare med rätt kompetens och för att fler både ska orka och vilja jobba längre måste erbjudandet vässas.

Det ska löna sig att ta jobb i staten, och en hållbar arbetsmiljö ska bidra till att medarbetarna vill stanna kvar. När regeringen och myndigheter på regeringens uppdrag ger regler och kunskap måste statens verksamheter visa vägen. Staten måste leva som den lär och föregå med gott exempel: ett långt arbetsliv bygger på medarbetarnas goda hälsa. För att ligga i framkant krävs mod att tänka nytt och hitta lösningar där ambitionen är högre än att uppfylla lagstiftningens miniminivåer.

En rimlig arbetsbelastning för både chefer och medarbetare är en grundläggande förutsättning. På den friska arbetsplatsen råder balans mellan krav och resurser. Hårt arbete balanseras med stöd och återhämtning, och arbetsmiljön utformas samt anpassas för att möta anställdas olika förutsättningar och behov. Pauser, friskvård, lärande, utveckling och social gemenskap är en del av planeringen, och chefer har organisatoriska förutsättningar att leda det hälsofrämjande arbetet.

På en frisk arbetsplats är det lätt att larma och få gehör när arbetsbördan riskerar att bli för hög. Arbetsgivaren tar ansvar för att alla arbetsuppgifter hinns med och den som måste prioritera ska kunna göra det utan att belastas. Arbetsgivaren skaffar sig aktivt kunskap genom samtal och undersökningar och gör vad som krävs för att främja utveckling, engagemang och hälsa – det gynnar både verksamhet och individ. Ohälsosam arbetsbelastning ses aldrig som en lösning, även om resurserna är otillräckliga.

En arbetsgivare är aldrig bättre än sina medarbetare. Att värna deras välmående är en självklar framgångsfaktor. Attraktiva arbetsgivare backar inte in i framtiden, utan anpassar sig till utvecklingen och nya tiders krav. För statens arbetsgivare är detta också en fråga om att i en ny tid säkerställa demokrati, rättssäkerhet och god medborgarservice.

Staten har mycket att vinna på att erbjuda arbetsmarknadens bästa villkor och mest hållbara arbetsmiljö, där medarbetarna känner sig inkluderade, delaktiga, trygga, bekräftas, trivs och utvecklas. Därför krävs förbättringar inom fem prioriterade områden:

1. Konkurrenskraftiga löner och en välfungerande lönebildningsprocess
2. Konkurrenskraftiga och hållbara anställningsvillkor
3. Anställningstrygghet - en förutsättning för det statliga uppdraget
4. En föregångare i arbetsmiljö- och likabehandlingsfrågor
5. En utvecklad och välfungerande partsmodell



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.

Som parter har vi ett gemensamt ansvar att värna och vårda avtalets innehåll och värden. Det ligger även i centrala parters 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 centrala parter regelbundet följer upp avtalets tillämpning, exempelvis när det gäller det partsgemensamma förberedelse- och analysarbetet, särskilda åtgärder vid ingen eller ringa förändring av lön, överenskommelse om lön vid andra tillfällen än lönerevision samt formerna för avstämningen. I detta kvalitets- och utvecklingsarbete ligger också att tillhandahålla tydliga och relevanta partsgemensamma kommentarer samt ett i övrigt handfast och kompetenshögjande stöd i det lokala lönebildningsarbetet.

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. Samtidigt pekar våra egna undersökningar på att den regelbundet återkommande dialogen mellan chef och medarbetare i för låg utsträckning hanterar frågor om att utvecklas i sin anställning på kort och lång sikt. Detta försämrar individens möjlighet att påverka sin lön över tid och verksamhetens möjligheter att kunna utveckla och behålla medarbetare.

Centrala parter behöver se till att avtalet ger tillräcklig styrning och vägledning för att den regelbundet återkommande dialogen ska hålla hög kvalitet och utvecklas. På så sätt ges förutsättningar att synliggöra, bekräfta, tillvarata samt utveckla medarbetares kunskap och erfarenhet genom hela yrkeslivet. Dialogen ska ge möjlighet att påverka framtida resultat, kännas meningsfull, konstruktiv och utvecklande. Att få återkoppling och bekräftelse på sina arbetsinsatser är en friskfaktor - därför måste former och förutsättningar för detta prioriteras och planeras. Det behöver bl.a. säkerställas att chefer och medarbetare har utrymme att genomföra en återkommande dialog med hög kvalitet. Det möjliggör en saklig och rättvis lönesättning.

Att all differentiering av lön sker på sakliga grunder är betydelsefullt för trivseln och motivationen på arbetsplatsen. En partsgemensam avstämning av utfall innan lönerna fastställs vid lönesättande samtal utgör en viktig kvalitetssäkring för saklig lönesättning.



Den i många år positiva utvecklingen mot mer jämställda löner har stannat av. Frågan behöver, tillsammans med införandet av lönetransparensdirektivet, särskilt uppmärksammas i våra partsgemensamma arbeten, bland annat genom utvecklat stöd för lokalt lönekartläggningsarbete och ett förstärkt analysarbete avseende löneskillnader mellan kvinnor och män i staten. Ett gott partssamarbete kring BESTA-klassificering är en förutsättning för hög kvalitet i den partsgemensamma statistiken, det partsgemensamma analysarbetet enligt RALS och i arbetet med lönekartläggning. Centrala parter behöver säkerställa att partsarbetet fungerar i enlighet med intentionerna i Avtal om partsgemensam klassificering av arbetsuppgifter.

Därför yrkas:

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 krontalsskiva samt att semesterlönegarantin, enligt VA 5 kap 14§ och AVA 11§ 5 mom, liksom tidigare, ska höjas med avtalets ramvärde
4. att det införs en partsgemensam avstämning av utfall innan lönerna fastställs vid lönesättande samtal
5. att korrigerings av osakliga löneskillnader som upptäcks i samband med lönekartläggning inte ska påverka löneutvecklingen för andra medarbetare negativt
6. att den regelbundet återkommande dialogen mellan chef och medarbetare tydliggörs och utvecklas, bl.a. avseende individuell kompetens-/utvecklingsplanering och att förutsättningar för en dialog av hög kvalitet säkerställs
7. att centrala parter genomför en partsgemensam översyn av löneprocessen och dess tillämpning
8. att de partsgemensamma kommentarerna utvecklas och uppdateras samt att de publiceras tillsammans med RALS
9. att Tekniska gruppen får i uppdrag att kartlägga utmaningar i lokala parter arbete med BESTA-klassificering och ge förslag på stödjande åtgärder, samt uppdrag att partsgemensamt följa och analysera utvecklingen av löneskillnader mellan kvinnor och män i staten



2. Konkurrenskraftiga och hållbara anställningsvillkor

I en tid präglad av geopolitiska konflikter, ekonomisk oro, teknisk utveckling och klimatrelaterade utmaningar, ställs arbetsmarknadens parter inför nya krav. Morgondagens arbetsliv måste präglas av trygghet, flexibilitet och hållbarhet.

Det moderna arbetslivet ställer krav på uppdaterade arbetsvillkor som rimmar med de behov och förväntningar som dagens medarbetare har. Med en förlegad och gammaldags syn på arbetslivet, kommer det bli svårt att behålla och rekrytera medarbetare.

Arbetstidens omfattning och förläggning är avgörande för medlemmarnas hälsa, inflytandet över dessa frågor är avgörande. Centrala parter behöver säkerställa stöd till lokala parter i arbetstidsfrågor, exempelvis utifrån direktiv, lag och avtal samt hur arbetstidens förläggning kan inverka på hälsa/arbetsmiljö.

Distansarbete har blivit en självklar del i vardagen för många medarbetare i staten. Arbetet behöver inte längre utföras mellan 08:00 och 17:00 på en specifik plats. Tack vare digitaliseringen kan medarbetarna själva välja den tid och plats som passar dem bäst och därmed skapa en bättre balans mellan arbete och privatliv. Tyvärr ser vi att motstånd och godtyckliga beslut om närvaro begränsar medarbetarnas inflytande över var och när arbetet utförs. Statliga verksamheter måste följa med i utvecklingen och kunna erbjuda attraktiva arbetsplatser och arbetssätt för att vara intressanta för dagens och morgondagens medarbetare.

För att ytterligare möta detta behov av flexibilitet bör det också finnas möjlighet för medarbetarna att ta semester del av dag. Att kunna ta en halv semesterdag kan för många vara lösningen för att hinna med personliga ärenden och få ihop vardagen.

Restid är en del av arbetslivet för många och kan utgöra en betydande del av arbetsdagen, men erkänns inte alltid som arbetstid. Är det verkligen rimligt att arbetstagarna ska använda sin fritid när restiden är en förutsättning för att kunna utföra arbetet? Här krävs uppdaterade regler som säkerställer återhämtning, främjar hälsa och upprätthåller en god arbetsmiljö.

Dagens säkerhetspolitiska läge påverkar stora delar av staten och den som bidrar till försvarsförmågan ska aldrig drabbas ekonomiskt.

Idag ser vi dessvärre stora utmaningar inom jämställdhetsområdet. Arbetet för jämställda och icke-diskriminerande arbetsvillkor får inte stanna av, utan måste tvärtom intensifieras. Statens verksamheter behöver ta initiativ och gå före. Att de som arbetar deltid inte får full övertidsersättning från första övertidstimmen är inte acceptabelt.

Tjänstepensionen måste, inte minst mot bakgrund av utvecklingen på arbetsmarknaden i övrigt, fortsätta att stärkas. Ekonomisk trygghet efter det aktiva yrkeslivet är och förblir en central fråga för alla arbetstagare. De kollektivavtalade försäkringar som ger ersättning vid



arbetsskada och dödsfall måste följa med i anpassningen till det allt längre arbetslivet, förändrade mönster i arbetsinnehåll och förändringar i samhällsutvecklingen.

Därför yrkas:

1. att parterna gemensamt genomlyser möjligheter, förutsättningar, behov och eventuella former för arbetstidsförkortning inom statlig sektor
2. att det centrala avtalet om distansarbete uppdateras och ställer krav på tecknande av lokala avtal, samt ger processtöd för arbetsplatsnära riktlinjer där även omfattningen regleras
3. att centrala parter, via Partsrådet, ska ge lokala parter stöd i arbetstidsfrågor
4. att restid i samband med tjänst ska fullt ut räknas som arbetstid och ersättas därefter, oavsett om resan sker inom eller utanför ordinarie arbetstid
5. att tjänsteresa likställs med arbetstid vid beräkning av vecko- samt dygnsvila
6. att det i VA införs en möjlighet för de arbetstagare som innehar en befattning som nämns i 4 kap. 29§ andra stycket, strecksatserna 2-5, att träffa enskild överenskommelse om att inte ha förtroendearbetstid
7. att som en konsekvensändring av EUs domar ska deltidsanställd ersättas med övertidskompensation på motsvarande nivå som heltidsanställd för allt arbete som sker utöver den gällande ordinarie arbetstiden för deltidsanställningen
8. att 5 kap 6§ i VA ska en avräkning av semesterdagar ske proportionerligt mot ledighetens omfattning.

att 11§ i AVA tillföra bestämmelse om semester under del av dag där avräkning av semesterdag ske proportionerligt mot ledighetens omfattning.

9. att införa möjlighet till enskild överenskommelse om att avstå semestertillägget mot fler lediga dagar.
10. att i 6 kap 2f§ VA, om löneavdrag, ändras så att värdet av arbetsveckan i formeln är 38,25 h istället för 40 h
11. att i 9 kap 6§ VA ändras så att anställda som tjänstgör som reservofficerare i krigsbefattning erhåller full ersättning för ev. inkomstbortfall genom löneutfyllnad

att i 15§ 4mom AVA ändras så att anställda som tjänstgör som reservofficerare i krigsbefattning erhåller full ersättning för ev. inkomstbortfall genom löneutfyllnad



12. att det införs en rätt till tjänstledighet inom AVA-området och mellan avtalen AVA-VA
13. att höja avsättningen (premienivån) till ålderspension i PA 16 Avdelning I och II från och med den 1 januari 2026
14. att arbetsgivaren löpande ska informera arbetstagaren om vilken premie som har avsatts till premiebestämd pension samt vilket löneunderlag som ligger till grund för premien
15. att skillnaden mellan arbetsgivarens kostnader för lön respektive pensionspremie vid löneväxling till pension ska tillfalla arbetstagaren som löneväxlar i form av ett tillägg på det löneväxlade beloppet
16. att ta fram en fungerande lösning för avtalspensionen för perioden efter 65 års ålder för yrkesofficerare och andra yrkesgrupper med lägre avtalad pensionsålder födda 1984-87 med anledning av förväntade höjningar av riktåldern i allmän pension
17. att se över reglerna för efterskydd i PA 16 för sjuka arbetstagare så att försäkringsskyddet säkerställs vid kortare avbrott i ersättningen från Försäkringskassan.
18. att PSA ska gälla även under krig för skador som inte orsakats av krigsåtgärd
19. att i PSA införa möjlighet till myndighetsspecifika kompletterande skydd mot inkomstbortfall genom lokala kollektivavtal
20. att i PSA utge ersättning för inkomstförlust vid färdolycksfall
21. att den högsta angivna åldern på 66 år i TGL-S ändras till riktåldern från och med 2026-01-01
22. att en partsgemensam översyn görs av TGL-S för att säkerställa att avtalet är uppdaterat i förhållande till förändringar i omvärlden.



3. Anställningstrygghet - en förutsättning för det statliga uppdraget

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

Över tid har frågor kring säkerhetsklassning allt mer aktualiserats. Det rör bl a rättssäkerhet vid processen kring en säkerhetsklassning och förfarandet när en individ efter säkerhetsprövning förlorar säkerhetsklassningen. Andra frågor handlar om partsarbetet och det fackliga inflytandet. För att skapa förutsättningar för ett framgångsrikt säkerhetsskyddsarbete med få negativa arbetsrättsliga konsekvenser behöver centrala parter gemensamt följa upp utvecklingen kring säkerhetsklassning och stödja lokala parter.

Anställningstryggheten har förändrats inte minst i ljuset av både den reformerade arbetsrätten och att vi förväntas arbeta längre. Det har gett ett ökat fokus på kompetensutveckling både i anställningen och som en del av omställningsarbetet. Statligt anställda måste ha arbetsmarknadens bästa möjligheter att ställa om och kompetensutvecklas under arbetslivet. En väl fungerande regelbunden dialog mellan chef och medarbetare kring den enskildes utveckling på kort och lång sikt är en viktig del i att säkra den enskildes anställningsbarhet och verksamhetens framtida kompetensbehov. Centrala parter behöver ta ett ännu större ansvar för att stötta lokala parter i detta viktiga arbete.

Därför yrkas:

1. att centrala parter, via Partsrådet, ska ge lokala parter stöd i arbetet med lokala omställningsmedel samt att avtalet om lokala omställningsmedel byter namn
2. att rätten till efterskydd säkerställs för alla arbetstagare som vid uppsägning omfattades av Omställningsavtalet
3. att anpassa vår överenskommelse om flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet till nu gällande lagstiftning, Lag (2022:856) om omställningsstudiestöd
4. att det säkerställs att arbetsgivaren har fullgjort sitt rehabiliteringsansvar innan någon blir uppsagd på grund av att de inte klarat en säkerhetsprövning och att de som inte klarar en säkerhetsprövning i vissa fall ska få stöd av omställningsavtalet



5. att en alternativ plan för fortsatt sysselsättning ska vara framtagen innan säkerhetsklassning eller säkerhetsprövning genomförs och att denna alternativa plan ska möjliggöras bland annat med stöd av lokala omställningsmedel
6. att den svenska modellen värnas genom ökad insyn och inflytande inför och efter beslut om säkerhetsklassning
7. att centrala parter gemensamt följer upp lokala parter säkerhetsskyddsarbete med strävan att så få negativa kompetensförsörjningsmässiga konsekvenser som möjligt uppstår



4. En föregångare i arbetsmiljö- och likabehandlingsfrågor

De senaste åren har centrala parter enats om flera viktiga satsningar för att utveckla statens arbetsmiljöer, men det finns mer kvar att göra. För att centrala parter stöd och verktyg ska kunna bidra till reell nytta krävs organisatoriska och praktiska förutsättningar för arbetsmiljö- och likabehandlingsarbete. Detta behöver 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. Avtalet ska ge stöd för tecknandet av lokala avtal i de frågor som parterna gemensamt ska ta ansvar för, så som samverkansstrukturer, rutiner, policies, uppgiftsfördelning, skyddskommitténs arbetsformer, företagshälsovård, kunskap/utbildning och andra förutsättningar för arbetet. I avtalet tydliggörs också det gemensamma ansvaret att underlätta och värdesätta skyddsombudens viktiga arbete. Ett centralt ramverk bidrar till systematik, driv och träffsäkerhet i arbetet, samt minskar behovet av att var och en uppfinnar strukturer från grunden.

Det forskas för lite kring statliga arbetsmiljöer, och i den utsträckning det görs har vi som parter för svag relation till forskningen. Att arbeta under regleringsbrev, instruktioner, lagstiftning och statlig värdegrund innebär specifika arbetsmiljöförhållanden som vi har för lite kunskap om. Därutöver har många statliga verksamheter unika arbetsmiljöer som i väldigt liten utsträckning är genomlysta i forskning. Partsgemensam kunskapsutveckling är viktigt för att säkerställa att rätt åtgärder sätts in och för utveckling av spetsiga verktyg i arbetsmiljöarbetet. Parterna inom staten behöver, likt parterna i andra sektorer, kunna ta initiativ till och prioritera forskning på sektorns specifika arbetsmiljöer. Som första steg behöver parterna initiera en gemensam utredning, som inbegriper en forskningsöversikt, ekonomiska och infrastrukturella förutsättningar samt den partsgemensamma nyttan.

Arbetsbelastningen ökar för chefer och medarbetare i staten samtidigt som chefers arbetsmiljö bortprioriteras och handlingskraften i det stressförbyggande arbetet brister. Våra egna undersökningar visar att stressen är en av de främsta orsakerna till att statsanställda överväger att lämna sina jobb och den absolut främsta orsaken till att man inte orkar jobba fram till pension - det är verksamhetskritisk fråga. Hög arbetsbelastning ökar dessutom risken för våld, hot, interna konflikter och utgör ett hinder för rekrytering till skyddsombuds-/fackliga uppdrag.

Centrala parter måste göra sitt yttersta för att kontaktyrken åter ska bli friskyrken och för att minska sjukfrånvaroklyftan mellan kvinnor och män. Parterna behöver enas om ett krafttag där nya och pågående satsningar samlas i ett robust åtgärdsprogram. Programmet ska adressera åtgärder som stärker OSA-dialoger, organisatoriska friskfaktorer, psykologisk trygghet och jämställdhetsperspektiv i arbetsmiljöarbetet. Det behöver också säkerställa stöd för att ta tempen på det stressförebyggande arbetet, för



definition, mätning och åtgärder kopplat till OSA. Åtgärdsprogrammet ska utformas på ett sådant sätt att det ger lokala parter vägledning och stöd att själva forma ett konkret program med mål och strategier för att utveckla organisatoriskt friska arbetsmiljöer. Att uppfinna hjulet är dyrt! Det finns kunskap om vilka friskfaktorer som stärker hälsa, men de behöver tillgängliggöras och konkretiseras. Likaså finns ny kunskap om vad som hindrar utvecklingen av bra organisatorisk och social arbetsmiljö. Vi behöver göra handling av det vi redan vet samtidigt som vi fyller på med kunskap där det saknas. Staten kan med detta krafttag bli en föregångare.

Därför yrkas:

1. att centrala parter tar fram ett *centralt avtal för friska och inkluderande arbetsplatser* som sätter en hög ambitionsnivå, ger ramverk samt processtöd för lokala överenskommelser
2. att centrala parter utreder förutsättningarna för partsgemensamt prioriterad forskning gällande statliga arbetsmiljöer
3. att centrala parter enas om ett krafttag för friska arbetsplatser, fria från ohälsosam arbetsbelastning och stress
4. att chefers organisatoriska förutsättningar och arbetsmiljö förbättras, vilket kan möjliggöras genom stöd för systematiskt arbetsmiljöarbete på området



5. En utvecklad och välfungerande partsmodell

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.

Ett sätt är att värna och utveckla den svenska modellen är genom det centrala partsgemensamma arbetet. Centrala parter behöver fortsätta att utveckla det gemensamma stödet till lokala arbetstagar- och arbetsgivarrepresentanter. Det gör vi bland annat genom att säkerställa att Partsrådets organisation och arbetsområden möter de behov och den efterfrågan som ges uttryck för lokalt. En gemensam nämndare för samtliga arbetsområden behöver vara hur arbetsområdets frågor kan stödja den framtida kompetensförsörjningen.

Centrala parter har genom dialog och gemensam omvärldsbevakning i forum så som Sivan och Samråd för statlig sektor fått en högre förmåga att agera gemensamt och träffsäkert. Dessa partsarbeten behöver fortsätta tillsvidare, vilket ger oss ännu bättre förutsättningar att följa och uppmärksamma högaktuella frågor, så som utvecklingen av kompetensförsörjning, ny teknik, sjukfrånvaro, arbetsmiljö, regeringens arbetsmiljöstrategi och arbetsplatsens betydelse vid våld i nära relationer. Eftersom EU-samarbetet i allt högre grad inverkar på svensk lagstiftning och svenska arbetsmarknadsvillkor behöver parterna ta motsvarande initiativ i dessa frågor.

Det arbete som parterna bedriver inom ramen för svenska modellen kan på ett betydelsefullt sätt bidra till att stärka och värna saklighet, opartiskhet och likabehandling inom den statliga sektorn. Ett område som utifrån flertalet uppmärksammade händelser särskilt behöver utvecklas är partsdialogen kopplat till rekryteringsprocesser inom staten. En formaliserad partsdialog kan stärka såväl regelefterlevnad som allmänhetens förtroende för staten. Det vore därutöver omdömeslöst att inte tillvarata medarbetares och fackliga företrädares kunskap, erfarenhet och engagemang i viktiga framtidsfrågor. Att idag inkludera frågor om AI-utveckling och klimatpåverkan i parts- samt arbetsplatsdialoger borde vara en självklarhet.

För att understödja den svenska modellen är det viktigt att parterna gemensamt skapar förutsättningar för en god samverkan och säkerställer att de som innehar fackliga uppdrag har goda förutsättningar både i sitt uppdrag och efter att det har avslutats – alla tjänar på att förtroendevaldarollen är attraktiv.



Därför yrkas:

1. att Samrådet för statlig sektor löper tillsvidare. Samrådets syfte kommer inte att kunna uppfyllas under en avtalsperiod
2. att centrala parter säkerställer goda förutsättningar för Partsrådets arbetsområden att tillhandahålla relevant och användarvänligt stöd, vilket förutsätter en ändamålsenligt dimensionerad och väl utvecklad organisation som underlättar centrala parter delaktighet samt stödjer arbetet mot de gemensamma målen
3. att centrala parter fortsätter att utveckla och tillhandahålla stöd i arbetsmiljöfrågor, hållbart arbetsliv samt lokal lönebildning via Partsrådet
4. att det partsgemensamma centrala arbetsmiljöarbetet (Sivan) utvecklas och fortsätter tillsvidare
5. att parterna inleder ett gemensamt arbete på central nivå om EU-lagstiftningens påverkan på statliga avtal och parternas möjlighet att självständigt råda över sina kollektivavtal
6. att lokala parter samverkar rekryteringsprocesserna i syfte att säkra transparens och kvalitet
7. att centrala parter, på uppdrag av förhandlingsledningarna, ska kunna ge stöd till parter vid enskild myndighet i tillämpningen av Ramavtal om samverkan för framtiden
8. att arbetsgivaren informerar om, att lokala parter samverkar kring och att medarbetarna görs delaktiga i dialogen om hur artificiell intelligens samt klimat- och miljöfrågor påverkar verksamheten
9. att centrala parter uppmanar till lokalt partsarbete avseende hur goda förutsättningar skapas för fackligt förtroendevalda i deras uppdrag och när uppdrag har avslutats

