

Avtal 25

Avtalsplattform

Löneutveckling

Vi vill att våra medlemmar har konkurrenskraftiga löner.

Vi vet att lön och rätt till reallöneutveckling över tid är våra medlemmars viktigaste fråga. Lönen ska sättas på sakliga grunder och vi behöver trappa upp vårt arbete med att **stärka inflytandet och säkerställa ett fungerande partsarbete i lönebildningsarbetet**. Styrkan och kraften ligger i det vi gör tillsammans, på alla nivåer i förbundet. Medlemmarna ska ha förståelse för på vilka grunder lönen sätts och möjlighet att påverka sin lön. En fungerande återkommande dialog mellan chef och medarbetare ger förutsättningar för en rättvis lönesättning i enlighet med avtalens intentioner.

Den svenska lönebildningsmodellen har sedan 1990-talet tjänat såväl arbetsgivare som arbetstagare väl och har över tid säkerställt reallöneutveckling för arbetstagarna. I en ekonomiskt osäker tid, då många verksamheter upplever en ekonomisk åtstramning, blir det än viktigare att säkerställa en lägsta löneökningstakt som bidrar till reallöneökningar över tid.

Lönerna ska självklart vara jämställda och ett sätt att åstadkomma det är kontinuerligt arbete med lönekartläggning.

Bättre anställningsvillkor

Vi vill ha de bästa anställnings- och pensionsvillkoren.

Att verksamheter på statligt uppdrag erbjuder konkurrenskraftiga och hållbara anställnings- och pensionsvillkor 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.

Vi vill att våra avtal ska ligga i framkant i utvecklingen av hållbara och attraktiva anställningsvillkor som är tydliga/begripliga, främjar klimatomställningen och går i takt med samhällsutvecklingen. Anställningsvillkoren ska bidra till ökad jämlikhet, jämställdhet och social rättvisa. Ett sådant exempel är att arbetsgivaren betalar sjuklön från dag ett.

Flexibilitet och möjlighet att kunna styra *var* och *när* man utför sitt arbete är villkor som våra medlemmar värderar högt. Vi behöver därför öka inflytandet och möjligheten att påverka den egna arbetssituationen. Vi ser också att medlemmarna behöver mer tid för återhämtning och balans mellan arbetsliv och privatliv, vilket **exempelvis kan uppnås genom en arbetstidsförkortning** 

Anställningstrygghet

Vi vill ha trygga anställningar och en ansvarsfull omställning.

Trygghet i anställningen är en förutsättning för att kunna utföra sitt arbete med hög integritet. Antalet otrygga, tidsbegränsade anställningar ska minska och vi måste fortsätta vårt påverkansarbete i frågor som rör säkerhetsklassning och arbetsskyldighet.

Anställningstryggheten har förändrats inte minst i ljuset av den reformerade arbetsrätten vilket har gett ett ökat fokus på kompetensutveckling, både i anställning och som en del av omställningsarbetet.

En kontinuerlig och adekvat kompetensutveckling är dels en förutsättning för en bra arbetsmiljö då det bidrar till minskad stress, men det är också en viktig förutsättning för att få en bra löneutveckling och skapa möjligheter för en jämställd intern rörlighet. Kompetensutveckling stärker också anställningstryggheten då det ökar medlemmarnas attraktivitet och anställningsbarhet.

Hållbart arbetsliv

Vi vill att arbetsmiljön ska vara god, säker och att arbetet styrs, organiseras och resurssätts så att alla känner trygghet i anställningen, arbetsglädje, delaktighet, kan utvecklas - och där arbetsliv kan förenas med privatliv. Arbetslivet ska präglas av ett inkluderande, respektfullt bemötande och ska självklart vara fritt från diskriminering/trakasserier och mobbning. Ett hållbart arbetsliv innebär också ett ansvarstagande för hur arbetslivet påverkar klimatet.

Digitaliseringen har förändrat våra arbetsmetoder och gett oss större friheter att kunna påverka *var* och *när* vi arbetar. Detta ställer i sin tur stora krav på den digitala arbetsmiljön. Oavsett varifrån och när arbetet utförs behöver arbete och privatliv kunna förenas och behovet av återhämtning tillgodoses. Arbetstidsförläggningen måste planeras så att risk för ohälsa minimeras och god hälsa kan uppnås.

Ohälsosam arbetsbelastning, stress, press, bristfälliga förutsättningar för chefs-/ledarskap, hot, våld och otillåten påverkan är i för stor utsträckning en del av våra medlemmars vardag. Dessa

allvarliga arbetsmiljörisker kräver ständig uppmärksamhet och ett ihärdigt, förbyggande arbete. För att vi ska klara av att arbeta ett helt arbetsliv krävs inte bara riskreducerande åtgärder - det behövs också satsningar och initiativ som främjar hälsa och välbefinnande.

Ett ambitiöst, kunskapsbaserat och välfungerande systematiskt arbetsmiljöarbete - och ett aktivt arbete mot diskriminering - är en framgångsfaktor för att uppnå friska och inkluderande arbetsplatser. Här behöver verksamheter på statligt uppdrag visa vägen och föregå med gott exempel.

En stark partsmodell

Vi vill och förväntar oss att verksamheter på statligt uppdrag ska vara förebilder när det kommer till att bära och möjliggöra den svenska modellen.

Den svenska partsmodellen har under lång tid tjänat såväl arbetsgivare som arbetstagare väl. För att modellen ska bestå krävs att arbetsmarknadens parter tar ett gemensamt ansvar för att upprätthålla, värna och utveckla modellen.

För att partsmodellen ska upplevas aktuell och tidsenlig måste det finnas förutsättningar att ta ett gemensamt ansvar även för vår tids nya, viktiga frågor - exempelvis klimatomställningen och den snabba digitala utvecklingen.

Ett fungerande partsarbete och samverkan på våra arbetsplatser kräver att de som innehar fackliga uppdrag har goda förutsättningar att kunna bidra till genomtänkta och kloka beslut. Vi är alla betjänta av att rollen som förtroendevald är eftertraktad.