

OFR/S,P,Os yrkande avtalsrörelsen 2007

Inledning

Det nya avtalet ska – liksom tidigare avtal för det statliga avtalsområdet – ge förutsättningar för en likvärdig löneutveckling med tjänstemän inom privat, konkurrensutsatt industri. Under kommande år ställer det särskilda krav på effektiviseringar som sker i samverkan och som blir en del av den lokala lönebildningen. Ett lokalt utvecklingsarbete i samverkan blir en förutsättning för likvärdig löneutveckling.

En grundläggande inriktning i de centrala löneavtalen inom staten har länge varit en decentraliserad lönebildning med lönesättning nära verksamhet och individ. De centrala parterna har i flera avtalsrörelser lagt förutsättningar för, men också förväntningar på, en sådan utveckling. Erfarenheterna visar att där lokala parter fullföljer den avsikt och de ambitioner som anges i avtalet, där förbättras och utvecklas lönebildning och lönesättning på ett sätt som gynnar såväl verksamhet som medlemmar.

Samtidigt är erfarenheterna av tillämpningen av det centrala avtalets partsgemensamma lönebildningsarbete alltför ofta negativa. Lokala – och lokal-lokala – arbetsgivares ambitionsnivå och kunskaper vad gäller tillämpningen av det centrala avtalet är för bristfällig. I stället väljer man att så snabbt som möjligt definiera minsta möjliga ekonomiska utrymme för löneökningar och gör sedan fördelningsfrågan till något som på oklara grunder enbart ska lösas mellan chef och medarbetare. Därtill kommer en växande attityd bland lokala arbetsgivare att lönesättningen är något som arbetsgivaren ska förfoga över.

Sammantaget innebär detta att ett nytt avtal inte enbart kan bygga på förhoppningen att lokala arbetsgivare ska leva upp till det centrala avtalet inriktning och ambitioner. Det lokala partsgemensamma lönebildningsarbetet måste ge resultat och får inte förbli något som alltför ofta uppfattas som ett frivilligt åtagande.

En särskild utmaning är att på allvar fullfölja en lönesättning på sakliga grunder som också åstadkommer jämställda löner. Det förutsätter att metoder för lönekartläggning utvecklas lokalt som stöder en individuell lönesättning på sakliga grunder och som uppfyller jämställdhetslagens krav. En lönekartläggning rätt genomförd blir därmed ett stöd för en individuell lönesättning som blir tydlig för och uppfattas som riktig av medlemmarna. Samtidigt måste givetvis det större problemet med jämställda löner – att åstadkomma lika möjligheter till utveckling i arbetet och därmed löneutveckling för kvinnor och män – rättas till.

En lönesättning som utgår från vad som görs, arbetets krav, och hur det görs, arbetsresultatet, ställer stora krav på såväl chefer som medarbetare. Ett väl fungerande ledarskap är en förutsättning för att stimulera medarbetarna att utveckla verksamheten att tillvara deras kompetens och skapa kvalitet i arbetet. Chefer och ledare ska ges bästa förutsättningar för att kunna utöva ett gott ledarskap. Befogenheter och resurser ska motsvara ansvaret för verksamhet, personal och ekonomi.

Ovanstående erfarenheter och uppfattningar medför att det behövs tydligare förväntningar på och uppdrag till lokala parter i avtalet. Samtidigt ska utrymmet för lokal anpassning vara stort,

så länge lokala parter är överens. För att underlätta en tillämpning av avtalet måste centrala parter öka sina gemensamma stödinsatser på olika sätt när avtalet är klart.

Yrkanden

Utgångspunkt är nuvarande avtalstext i RALS 2004 – 2007 inklusive bilagor. Normalt innebär nedanstående yrkanden kompletteringar av dessa avtalstexter. Motsvarande gäller vid yrkanden som avser ändringar av ALFA eller andra avtal.

Lokal lönebildning

OFR/S,P,O yrkar att

- Lokala parter inom ramen för den lokala lönebildningen ska vidta åtgärder för att öka förutsättningarna för lika möjligheter till löneutveckling mellan kvinnor och män.
- Centrala parterna gör tydligt att utvecklingen av lokal lönebildning och individuell lönesättning också framöver ska utgå från likvärdiga parter med ett gemensamt ansvar för lönebildning och lönesättning – oavsett på vilket sätt eller på vilken nivå lönefrågorna hanteras.
- Analys görs av lönebildningen inom myndigheter eller myndighetsområden med över tiden jämförelsevis låg löneökning.
- De lokala parterna ska bedriva ett långsiktigt utvecklingsarbete i syfte att underlätta för myndigheterna att nå målen för verksamheten. Möjligheterna att tillvarata de effektiviserings- och rationaliseringsvinster som uppkommer ska förtydligas, så att resultatet avspeglar sig i utvecklingen av löner och anställningsvillkor.

Förberedelser för lönerevision

OFR/S,P,O yrkar att

- Lönekartläggningen enligt jämställdhetslagen ska ingå i och vara en del av det lokala lönebildningsarbetet. De lokala parterna ska lägga fast former m m som gör att lönekartläggningen medverkar till och stödjer en individuell lönesättning på sakliga grunder och bidrar till att uppnå jämställda löner.
- De lokala parterna ska följa upp och utvärdera lönebildning, lönestrukturer och tillämpningen av löneprinciper såväl långsiktigt som vid varje revisionstillfälle.
- Lokala parter ska komma överens om behovet av förändringar av lönebildningen för att åstadkomma önskvärd lönestruktur.
- Lokala parter ska komma överens om de olika delarna i det lokala lönebildningsarbetet – den långsiktiga planeringen, löneprinciperna, lönekartläggningen, önskvärd lönestruktur, hur lönerevisionen ska genomföras, uppföljning och utvärdering – innan lönerevisionen genomförs

- De centrala parterna utökar och utvecklar stödet till lokala parter vad gäller lönebildning och lönesättning enligt avtalet, t ex genom partsgemensamma utbildningar.
- Tid för utbildning och information för berörda arbetsgivare och medlemmar avsätts när olika slag av lönesamtal och lönesättande samtal tillämpas. Lokala parter ska överenskomma om de närmare förutsättningarna för detta.

Lönerevisionen

OFR/S,P,O yrkar att

- Om lokala parter inte kommer överens om annat ska vid tillämpning av lönesättande samtal det samlade resultatet stämmas av i förhållande till vad lokala parter enats om innan lönerna fastställs.

Lägsta garanterad löneutveckling

OFR/S,P,O yrkar att

- Avtalet ska innehålla en lägsta individuell löneökning vid varje revisionstillfälle, med möjlighet för lokala parter att komma överens om annat. För anställda som endast får denna löneökning ska särskilda åtgärder vidtas.

Förhandlingsordning och oenighetsmodell

OFR/S,P,O yrkar att

- Vid oenighet som medför att nuvarande alternativ B i bilaga 2 tillämpas ska en del av det utrymme som anges i avtalet fördelas generellt.
- Löner ska omfattas av kollektivavtal, oavsett om de sätts genom lönesättande samtal eller genom förhandlingar.
- Om de lokala parterna inte enas om de olika delarna i det lokala lönebildningsarbetet ska en förhandlingsordning tillämpas som innebär att centrala parter ska medverka till att lokala parter kommer överens.
- Centrala parter ska medverka till lösningar innan lokala parter hamnar i lokal löne-nämnd.

Jämställdhet och mångfald

OFR/S,P,O yrkar att

- Kvinnors möjligheter till utveckling i arbetet och att lika möjligheter för män och kvinnor förbättras genom att lokala parter ges i uppdrag att:
 - analysera konsekvenser av organisationsförändringar i syfte att vidta åtgärder som förbättrar jämställdheten

- se över arbetsorganisation, anställningsvillkor – bl a arbetstidsfrågor – i syfte att förbättra möjligheterna för bl a föräldrar att kombinera yrkesliv och privatliv samt för att främja kvinnors utvecklings- och karriärmöjligheter

- säkerställa att jämställdhet uppmärksammas i rekryteringsarbetet

- säkerställa att föräldralediga garanteras rätt till utvecklingssamtal samt att kompetensutveckling m m särskilt följs upp de närmaste åren efter föräldraledighet

- Lokala parter kommer överens om åtgärder, metoder m m som behövs för att stödja och utveckla arbetsplatser så att de präglas av mångfald.
- Lokala, partsgemensamma utbildningar inom områdena jämställdhet och mångfald ska genomföras. De centrala parterna ska utveckla stöd för lokala parter arbete.

Ledarskap

OFR/S,P,O yrkar att

- Lokala parter ska samverka i urvalsprocessen för uttagning av personal till chefsutbildningar.
- Lokala parter ska samverka i tillsättningsförfarandet vid rekrytering av personal på högre chefsfunktioner .
- Lokala parter ges i uppdrag att se över förutsättningarna för chefer, i syfte att underlätta för dessa att utöva sitt ledarskap.

Trygghet

OFR/S,P,O yrkar att

- Trygghetsavtalet i ökad utsträckning omfattar tidsbegränsat anställda
- Den fördubblade uppsägningstiden ska omfatta fler
- En översyn görs av tillämpningen av TurA-S, i syfte att utifrån en sådan översyn bl a tydliggöra parternas avsikt med och tolkning av avtalet
- Centrala parter utvecklar stöd för användningen av de lokala omställningsmedel som regleras i särskilt avtal.
- Rehabiliteringen av långtidssjuka ska underlättas bl a genom ett utökat samarbete mellan arbetsgivare.
- Trygghetsstiftelsens kompetens ska kunna användas för karriärväxling m m till annat yrke för arbetstagare som p g a sjukdom inte längre kan arbeta kvar inom nuvarande yrke eller på nuvarande arbetsplats.

- Övergångsregler införs för de som blivit uppsagda före 55 års ålder och innan de nya reglerna om särskild pensionsersättning träder i kraft den 1 januari 2008.

Pension

OFR/S,P,O yrkar att

- Lägsta intjänandeålder för individuell ålderspension samt Kåpan ska sänkas.
- Hanteringen av den valbara delen av pensionsavsättningen för anställda med hemlig identitet ska lösas.
- 10 § förhandlingsprotokollet 2005-03-07 med anledning av RALS 2004 – 2007 ska fortsätta att gälla.

Statistikfrågor

OFR/S,P,O yrkar att

- Lokala parter ska ha tillgång till all lönestatistik som berör den egna myndigheten motsv.
- Centrala parter ska ge ökat stöd för den lokala statistikanvändningen.
- Centrala parter ska analysera löneutvecklingen inom andra avtalsområden

ALFA/AVA

OFR/S,P,O yrkar att

- Nuvarande avtalad sjukersättning också utgår fr o m den 90 t o m den 360 sjukskrivningsdagen
- Bilagan i ALFA om arbetstiden för lärare ändras så att tak sätts för undervisnings-skyldigheten för lärare
- En översyn görs av uppsägningstider i syfte att stämma av regleringen i ALFA/AVA med förändringar som gjorts i LAS
- Konsekvensändringar görs så att borttagandet av annandag pingst som arbetsfri dag inte medför lägre ersättningar eller högre arbetstidsuttag
- Ersättning för restid i tjänsten utanför ordinarie arbetstid avtalsregleras lokalt
- Lokala parter inom SCB ges i uppdrag att se över arbetstidsregleringen för intervjuare. Centrala parter ska vid behov stödja den lokala översynen.

Universitet och högskolor

OFR/S,P,O yrkar att

- Anställningsformerna enligt högskoleförordningens 4 kap 30 § regleras i kollektivavtal.
- Vissa villkor vid föräldraledighet m m för doktorander ses över
- Utbildningar inom området ledarskap och arbetsmiljö genomförs lokalt
- Bättre förutsättningar skapas för lokal lönebildning för vissa personalkategorier (lärare vid konstnärliga utbildningar, biblioteksarbete, IT-arbete och laboratoriearbete)
- Uppgifter, arbetsformer m m för nuvarande partsgrupp (den s k UH-gruppen) ses över

Polisväsendet

OFR/S,P,O yrkar att

- Rikspolisstyrelsen åter blir lokal part
- OFR/S respektive OFR/P var och en åter blir lokal part

Övrigt

OFR/S,P,O yrkar att

- Kvinnor som omplaceras på grund av graviditet ska bibehålla samtliga anställningsvillkor under omplaceringen.
- De tidigare statsfinansierade utbildningarna vad gäller personalföreträdare och skyddsombud i fortsättningen betalas av arbetsgivaren
- Karensbeloppet för att ersättning ska utbetalas enligt PSA ska tas bort

Avtalsperiodens längd

OFR/S,P,O yrkar att

- Avtalsperiodens längd läggs fast utifrån resultatet av förhandlingarna i övriga frågor.