

Yrkande OFR/S,P,O

För att klara strukturförändringar, utvecklingskrav och pensionsavgångar i framtiden är det viktigt att staten fortsättningsvis är en attraktiv arbetsgivare. Avtalet ska ge förutsättningar för en likvärdig löneutveckling med tjänstemän inom internationellt konkurrensutsatt sektor och möjligheter för medarbetare att utvecklas i en god arbetsmiljö. Avtalsperiodens längd är beroende av avtalets innehåll och den nuvarande strukturen behålls och utvecklas utifrån de yrkanden OFR/S,P,O här lägger.

Lön

Löneavtalen inom staten har sedan länge inneburit en decentraliserad lönebildning med lönesättning nära verksamhet och individ som grundläggande inriktning. Detta ställer höga krav på lokala parter att aktivt och långsiktigt arbeta för att åstadkomma sakligt satta löner. Kunskapen om avtalets innehåll och kvalitén på tillämpningen måste utvecklas.

OFR/S,P,O yrkar att:

1. Förutsättningarna för likvärdig löneutveckling med den internationellt konkurrensutsatta sektorn ska säkerställas genom att avtalet innehåller ett årligt fastställt lägsta utrymme vid oenighet.
2. Förutsättningarna för reallöneskydd ska finnas genom att avtalet innehåller en individgaranti vid varje revisionstillfälle. För de medlemmar som enbart får denna individgaranti ska en särskild åtgärdsplan upprättas.
3. Alla medlemmar ska ha rätt till årligt lönesamtal.
4. Skrivningarna i RALS §§ 5-7 görs tydligare så att kraven på lokala parter gemensamma arbete under processen ökar.
5. Lönekartläggning ska vara en del av det lokala lönebildningsarbetet med syfte att uppnå jämställda löner.
6. Långtidssjukskrivna ska garanteras samma hantering som gäller för föräldralediga när det gäller löneutveckling.
7. Centrala parter utökar och utvecklar stödet till lokala parter vad gäller lönebildning och lönesättning enligt avtalet, t ex genom partsgemensamma utbildningar.

Effektiviseringsarbete

Det övergripande målet är att de statliga verksamheterna ska präglas av ökad effektivitet, höjd kvalitet och högre grad av måluppfyllelse. För att nå detta krävs ett utvecklingsarbete och ökat fokus på medarbetares och arbetsgivarens möjligheter att organisera arbetet och att ta tillvara de anställdas kompetens.

OFR/S,P,O yrkar att:

8. Lokala parter ska komma överens om värdet av utvecklingsarbetet och om hur de effektiviserings- och rationaliseringsvinster som uppkommer ska användas för att förbättra löner och villkor. Som stöd för detta ska de centrala parterna under avtalsperioden bedriva ett partsgemensamt arbete med syfte att öka förutsättningarna för lokala parter att bedriva utvecklingsarbetet.
-

ALFA/AVA

Sjukvårdssystemet har förändrats sedan ALFA och AVA skrevs vilket inneburit att rätten till ersättningar i vissa delar har urholkats. Synen på föräldraskap och jämställdhet har utvecklats och därför måste avtalen i dessa delar moderniseras. Även när det gäller parternas hantering vid oenighet behöver ALFA förändras i likhet med vad parterna gjorde förra avtalsrörelsen vad gäller slutstationen i arbetstidsfrågan enligt Bilaga 2 ALFA.

OFR/S,P,O yrkar att:

9. Avtalen kompletteras så att kostnader ersätts även för undersökning och behandling som ges vid sjukdom av annan behörig vårdpersonal än läkare.

10. Blivande föräldrar ska ha rätt till ledighet utan löneavdrag vid besök på mödravårdscentral.

11. Föräldrapenningtillägg utgår för de tio ”pappadagarna” vid barns födelse.

12. Nuvarande avtalad kompletterande ersättning ska även utgå från dag 91 till och med 360 sjukskrivningsdagen för lönedelar upp till basbeloppstaket.

13. Beslut i nämnd som avses i 5 kap 11 § ska fattas enhälligt.

Trygghet

De nya reglerna i sjukförsäkringen som bl a innebär en begränsning i antalet ersättningsdagar riskerar att försätta den enskilda arbetstagaren i en svår situation. Samtidigt ställs höga krav på arbetsgivaren när det gäller tidiga rehabiliteringsinsatser. Därför behövs ett ökat stöd från parterna för att underlätta för både arbetsgivare och medarbetare att hantera det nya regelverket.

OFR/S,P,O yrkar att:

14. Lokala arbetsgivare ska kunna få tillgång till metodstöd och kompetens från Trygghetsstiftelsen i arbetet med rehabilitering av långtidssjuka samt vid andra behov av karriärväxling.

15. Det skrivs in en rättighet i villkorsavtalen till tjänstledighet för deltagande i ”Arbetslivsintroduktion” för sjukskrivna vars sjukpenningdagar tagit slut eller vars tidsbegränsade sjukersättning upphört.

Anställningsformer

Enligt Lagen om anställningsskydd är grundregeln att ett anställningsavtal gäller tillsvidare. Trots detta hade nästan ¼ av alla statsanställda en tidsbegränsad anställning i september 2009 enligt den partsgemensamma statistiken BESTA. Staten är i detta avseende sämre än både den kommunala och privata sektorn. För att trygga den framtida kompetensförsörjningen behöver staten framstå som en attraktiv arbetsgivare och föregå med gott exempel då det gäller att förhindra ett missbruk och ett kringgående av lagen om anställningsskydd.

OFR/S,P,O yrkar att:

16. Huvudprincipen ska vara att alla anställningar ska vara heltid och tillsvidare och att tidsbegränsade anställningar endast ska förekomma där det är väl motiverat från verksamhetssynpunkt.

17. Anlitandet av bemanningsföretag för enskilda uppdrag begränsas. Lokala parter ska komma överens om formerna och omfattningen.

18. Centrala parter uttalar som gemensam avsikt att Högskoleförordningens och Anställningsförordningens delar om anställningsformer ska avtalsregleras.

Arbetsmiljö

Den ökade arbetsbelastningen på många myndigheter samt kraven på större tillgänglighet gör att allt fler får svårt att hitta en balans mellan yrkesliv och privatliv. Lokala parter ska väga arbetsgivarens behov av verksamhetsanpassning mot medlemmens behov av livsanpassad arbetstid. Detta kräver ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete.

OFR/S,P,O yrkar att:

19. Medarbetarens möjligheter att påverka omfattning och förläggning av arbetstider ökar genom att:

- Rätt till heltid samt en rätt att arbeta deltid under hela arbetslivet regleras i villkorsavtalen.
- Lokala parter avtalar om arbetstidsregleringar som säkerställer balans mellan yrkesliv och privatliv. Härvid ska hänsyn även tas till medlemmars olika önskemål utgående från t ex religion eller etnicitet.
- All tid som ställs till arbetsgivarens förfogande ska likställas med arbetstid.
- Centrala parter utformar stöd i arbetstidsrelaterade frågor.

20. Arbetsmiljöarbetet förbättras i enlighet med avtalet Samverkan för utveckling genom att:

- Dialog mellan chef och medarbetare kvalitetssäkras genom att lokala parter avtalar om hur dialogen ska genomföras på alla nivåer.
- Det systematiska arbetsmiljöarbetet kvalitetssäkras genom att lokala parter avtalar om hur det ska gå till. Avtalet ska också innehålla tydliga planer för hur arbetet med att åtgärda brister i arbetsmiljön ska bedrivas.

21. Alla anställda ges rätt till en kvalitetssäkrad företagshälsovård.

PSA

Det statliga personskadeavtalet är tänkt att utgöra en trygghet för medlemmen och det inkomstbortfall som kan uppkomma i händelse av skada i arbetet. Den kompletterande ersättning som utgår enligt avtalet står inte alltid i paritet med den tjänsteplikt som föreskrivs för olika yrkeskategorier och de konsekvenser arbetet kan medföra för medlemmen.

OFR/S,P,O yrkar att:

22. Centrala parter i ett gemensamt arbete utvärderar PSA/Polis för att undersöka om denna står i överensstämmelse med tjänsteplikten och vid behov utveckla och komplettera avtalet i positiv riktning. Arbetet skall dessutom leda till att den praxis som i dag finns lokalt hos varje myndighet harmoniseras och centraliseras.

Samverkan, ledarskap och kompetensutveckling

Strukturförändringar, ökad omställningstakt och decentraliserade beslutsprocesser har medfört förändrade roller för arbetsgivare, chefer, medarbetare och fackliga företrädare. Vad som inte utvecklats i samma takt är förutsättningarna för medarbetarskapet och ledarskapet och förutsättningarna för chefer att leda och utveckla verksamheten och medarbetarna genom återkommande dialog och delaktighet. Beroende på omställningskraven inom staten finns också ett behov av ett mer strukturerat arbete med kontinuerlig strategisk kompetensutveckling.

OFR/S,P,O yrkar att:

23. Partsrådets arbetsområde Stöd till lokal samverkan ska bestå även under nästa avtalsperiod. Fokus i arbetet ska ligga på utveckling av stöd till lokala och lokal-lokala parter avseende den återkommande dialogen, förutsättningarna för chefer att leda och utveckla verksamheten och medarbetarna och samverkan för en god arbetsmiljö.

24. Centrala parter ska ta fram en struktur för karriärväxling för chefer. Lokala parter ska omsätta detta till karriärväxlingsplaner som blir en del av den individuella utvecklingsplanen.

25. Alla medlemmar ska ha en personlig kompetensutvecklingsplan.

26. Lokala parter ska avtala om genomförande av den årliga kompetensutveckling som behövs för att klara det ordinarie arbetet.

Pensioner

Tjänstepensionsavtalet utgör en viktig del av anställningsvillkoren för medlemmen. Det är en intjänad förmån som ska bidra till att medlemmen får en tryggad ålderdom.

Tjänstepensionsavtalen är långsiktiga vilket innebär att parterna har ett stort ansvar för att vårda och se till att partsavsikten med avtalen efterlevs.

OFR/S,P,O yrkar att:

27. Statligt anställda med parallell deltidsanställning inom annan sektor ska ha rätt till fullt pensionsintjänande.

28. Lokala parter tecknar avtal om kompensation till de medlemmar som har skyddad identitet och som därmed saknar möjlighet att göra placeringsval av tjänstepensionspremie.

Fackligt arbete

I och med den ökade förändringstakten i statliga verksamheter har kraven ökat ytterligare på fackliga företrädare. Det är därför viktigt att uppmärksamma det fackliga arbete som bidrar till en väl fungerande verksamhet.

OFR/S,P,O yrkar att:

29. Fackliga arbetsuppgifter ska värderas utifrån sakliga grunder och beaktas på samma sätt som andra arbetsuppgifter vid lönesättning.

30. Avtalet Samverkan för utveckling ska förtydligas gällande vikten av att tillräcklig tid för förtroendevaldas för- och efterarbete avsätts för att samverkan på alla nivåer ska fungera.

Huvudavtalet

Inriktningen i de centrala avtalen har sedan 1993 tagit fasta på att avtalens innehåll i hög utsträckning ska spegla de specifika behov som myndigheterna har. Utvecklingen av förhandlings- och avtalssystemet har dock inte enligt vår uppfattning utvecklats och anpassats till verksamhetsbehoven i den takt som parterna avsåg vid tecknandet av 1993 års huvudavtal.

Det bör finnas möjligheter att reglera verksamheternas specifika behov genom att förhandlings- och avtalsrätten på central nivå utvecklas i syfte att åstadkomma detta.

OFR/S,P,O yrkar att:

31. Det påbörjas ett partsgemensamt utvecklingsarbete inom ramen för Huvudavtalets III ”ANDRA KOLLEKTIVAVTAL ÄN SOM AVSES I I ELLER II”.

32. Huvudavtalets avtalstext ses över i syfte att göra den mer lättillgänglig.

Partsgemensamt stöd

Det partsgemensamma arbete som bedrivits under innevarande avtalsperiod har fungerat bra och det är en arbetsform OFR/S,P,O vill fortsätta att utveckla.

OFR/S,P,O yrkar att:

33. Det genomförs central partsgemensam utbildning för lokala parter när avtalen är underskrivna och klara.

34. Arbetet fortsätter inom arbetsområdet Jämställda arbetsplatser.

35. Det centrala partsgemensamma arbetet i universitets- och högskolefrågor fortsätter och utvecklas.
