

Avtalsyrkande avtalsrörelsen 2012 – SKL, Pacta

Vision och Akademikerförbundet SSR överlämnar följande yrkande inom ramen för OFRs allmän kommunal verksamhet.

Avtalsinriktning

Avtalsinriktningen gäller 1 år.

Avtalet ska ge reallöneökningar för våra medlemmar. Det är viktigt för parterna att efterhand ge medarbetarna möjlighet att skapa sig en bättre tillvaro, att få lite större ekonomiskt utrymme över tiden.

Ett lägsta utfall om 3,6 procent avsätts den 1 april för individuell fördelning.

Specifika löneåtgärder vidtas för att öka lönespridningen i yrkeskategorier med sammanpressad lönebild.

Ett särskilt utrymme för löneåtgärder avsätts för att över längre tid åtgärda de strukturella löneskillnader som finns vid en jämförelse mellan anställda i kommuner och landsting och anställda i jämförbara yrken inom andra delar av arbetsmarknaden och med privatanställda yrkeskategorier med motsvarande utbildning och ansvar. En förutsättning för att lyckas utjämna dessa löneskillnader är att vi som parter är överens om att vi på vår del av arbetsmarknaden kan tillåta oss en löneutvecklingstakt som, över ett antal år, är högre än industrinormen. Avtalet ska i detta avseende ange en målsättning för vad som ska uppnås och innehålla strategier för att nå målet.

Utveckling av lokal lönebildning

De lokala parternas ansvar och uppdrag ska bli tydligare.

Överläggning och avstämning ska mer tydligt bli de lokala parternas gemensamma arena. En målsättning ska vara att parterna kommer överens under överläggningen och avstämningen. Avtalet ska ange de åtgärder som lokala parter ska vidta under processens förlopp och ska utformas för att bli mer användarvänligt för både parter, chefer och medarbetare. Kartläggning och analys av löner ska få större betydelse. Avtalet ska ange en tidsram inom vilken den lokala löneöversynen ska vara avslutad.

Lönekartläggning i syfte att upptäcka, åtgärda och förebygga osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män, kvinnodominerande och mansdominerande yrken, ska genomföras årligen.

Chefen ska ha tydligare roll och ansvar

Chefens ansvar för att medarbetarna känner till grunderna för lönesättningen och för genomförandet av de individuella samtalen förtydligas. Chefen ska ha möjlighet att påverka sina förutsättningar genom att aktivt delta i arbetsgivarens interna arbete. Chefen ska ha ett rimligt antal underställda och arbetsgivarens ansvar för chefernas organisatoriska förutsättningar, kompetens och förmåga ska bli tydligare.

Lokala parter ska inom ramen för LOK ha möjligheter att träffa specifika överenskommelser om villkor gällande de egna verksamheterna.

Lönesamtalen ska syfta till att individen och den lönesättande chefen ska bli överens om den nya lönen. Möjligheten till inflytande och påverkan ska vara en bärande tanke i samtalen.

Visstidsanställda ska ingå i löneöversynen.

Centrala parter ska vara aktiva genom att ge mer stöd i de lokala processerna.

Budgetprocessen ska vara en del av parternas löneprocess.

Kompetensutveckling

Individen ska ha möjlighet till kontinuerlig kompetensutveckling. Särskilda resurser avsätts och resurserna förfogas över av chef och medarbetare för att i utvecklingssamtal bestämma de konkreta utvecklingsåtgärder som de gemensamt finner behov av. Åtgärderna ska tillgodose såväl individens önskemål som behoven i yrket. Frågan om kompetensutveckling ska utgöra en integrerad del i lönesättningsprocessen.

Villkor

Tryggheten för de utan fast anställning ökas genom att visstidsanställning övergår till fast anställning efter två år oavsett anställningsform.

Visstidsanställda ska ha en månads uppsägningstid.

Antalet semesterdagar ska ökas för de under 40 år.

Arbetstagare ska få föräldrapenningtillägg under totalt sex månader och själv förfoga över hur tillägget tas ut. Tillägget ska gälla från första anställningsdag oavsett anställningsform.

Tillägg vid tillfällig föräldrapenning införs för löner över 7,5 basbelopp.

Båda föräldrarna ska ha rätt att besöka mödra- och barnavård på betald arbetstid.

De allmänna anställningsvillkoren ska öppnas upp för att möjliggöra enskilda överenskommelser mellan den anställde och dennes chef och på så sätt ge möjlighet till mervärden för individen. Individen ska ha möjlighet att välja att byta värdet av en förmån mot annan förmån utan att det påverkar rättigheter enligt lag eller urholkar det totala avtalsvärdet.

Den totala omfattningen av beredskaps- och jourtjänstgöring ska minska. Sådan tjänstgöring ska i första hand ersättas med ledighet som förfogas över av individen. Minsta ersättning för inträde i aktiv tjänstgöring under jour- eller beredskapspass vara tre timmars ledighet.

Individen ska ha möjlighet att, i dialog med sin chef, utöva eget inflytande över arbetstidens omfattning och förläggning.

För att möjliggöra generationsväxling och säkerställa kompetensöverföring på våra arbetsplatser ska individen ha möjlighet att gå i avtalad delpension. Detta för att också stärka ett flexibelt och hållbart arbetsliv.

De fasta ersättningarna ska höjas och följa individens löneutveckling.

Utöka och utvidga bestämmelsen rörande enskilda angelägenheter så att den ger individen ökad rätt till ledighet med lön.

Individen ska ha möjlighet att med bibehållen lön besöka hälso- och sjukvård då det handlar om att återställa eller behålla arbetsförmåga.

Åtgärder mot diskriminering

Avtal syftande till att arbetsgivaren ska vidta aktiva åtgärder för att motverka diskriminering på arbetsplatserna. Vision och Akademikerförbundet SSR vill tillsammans med er arbetsgivare arbeta aktivt och framåtsyftande för att skapa arbetsplatser som är fria från diskriminering. Som stöd i det arbetet vill Vision och Akademikerförbundet SSR träffa avtal som fastställer denna ambition och som anger hur det arbetet ska gå till

Chefsavtal

Chefer är en yrkesgrupp med särskilda omständigheter som behöver avtalsregleras. Vi vill både minska antalet chefer med tidsbegränsade förordnanden och den totala omfattningen av tid då chefen står till arbetsgivarens förfogande vid sidan av ordinarie arbetstid.

Pacta

Utöver det som yrkats ovan yrkar Vision och Akademikerförbundet SSR på följande för Pacta. Höjt semesterdagstillägg till 0,8 % samt semestertillägg för de rörliga lönedelarna (OB, jour och beredskap, bonus etc.) på 0,5 % av summan som har utbetalats under närmast föregående 12-månadersperiod.

Införande av divisorer för beräkning av ersättning för jour och beredskap.

Införande av arbetstidskonto: 0,5 % av lönesumman, motsvarande nio timmars ledighet, avsätts per år.

BEA

Vision och Akademikerförbundet SSR avser inte teckna nytt BEA. Ordinarie löne- och villkorsavtal ska utan inskränkning tillämpas på de medlemmar som anställs i dag anställs enligt BEA, utan annan skillnad än de som direkt följer av tillämplig lagstiftning för sådana anställningar.

För Teaterförbundets räkning

Att parterna inrättar en arbetsgrupp för att skapa en överblick av Kultur i vården och motsvarande verksamheter där professionellt yrkesverksamma artister anlitas samt förutsättningarna för och behoven av att avtalsreglera dessa.

Vi förbehåller oss rätten att komma in med nya yrkanden och/eller ändringar/preciseringar under förhandlingarna.

Stockholm 2011-12-20

Mona Tapper

Vision

Markus Furuberg

Akademikerförbundet SSR