

Till KFO - Hälsa, vård och omsorg

Utgångspunkter inför översyn av avtal 2020.

För Vision är det viktigt att alla anställda får möjlighet att utvecklas i sitt arbete och att löneutvecklingen följer arbetsmarknaden i övrigt. För att kunna förlänga yrkeslivet och skapa goda förutsättningar för generationsväxling hos arbetsgivarna bör avtalen öka individens omställningsförmåga på en föränderlig arbetsmarknad, erbjuda tryggare anställningar, bidra till större möjlighet att kombinera arbete med familj och fritid samt öka möjligheterna till ett mer flexibelt uttag av pension.

Löneavtal

Lönebildningen är arbetsgivarens främsta verktyg för att motivera och premiera goda prestationer i arbetet. Våra medlemmar vill se ett tydligt samband mellan arbetsinsats, bedömning och lön. Detta är avgörande för tilltron till löneprocessen.

Principerna i löneavtalet ger förutsättningar för en väl fungerande lokal löneprocess. Det finns ett fortsatt behov av att centrala parter tar ansvar för att aktivt stödja lokala parter i att utveckla tillämpningen av avtalet.

Vision vill att:

- Våra medlemmar får reallöneökningar under avtalsperioden.
- Lokala parter ska få tillgång till de uppgifter som krävs för att fullgöra förhandlingsskyldigheten och kontrollera löneavtalets efterlevnad.

Allmänna anställningsvillkor

Allmänna anställningsvillkor behöver utvecklas för att vara ett attraktivt villkorsavtal. Avtalet ska ge våra medlemmar en reell möjlighet till att påverka sitt arbetsliv och kunna arbeta längre om de önskar det. Detta skapar engagemang, arbetsglädje och ansvarstagande i verksamheterna, underlättar kompetensförsörjning och minskar personalomsättning.

Vision vill därför att,

- Parterna ser över och korrigerar 12 § mom. 6 som anger begränsningar i arbetsgivarens skyldighet att utbetala sjuklön från och med den 15:e kalenderdagen.

Framtidens kollektivavtal måste även bidra till större möjlighet för medarbetare att kombinera arbete med familj och fritid, ge friskare medarbetare samt ökade möjligheter att kunna förlänga yrkeskarriären. Vision vill därför att,

- Medarbetare ska ha rätt till föräldralön från första anställningsdagen.
- Föräldralön utges för samma antal dagar som medarbetaren uppbär föräldrapenning från Försäkringskassan och utan begränsning till en period.
- Denna rätt ska även omfatta ledighet vid tillfällig föräldrapenning (vård av barn).

Tyvärr drabbas våra medlemmar fortfarande av ofrivilliga deltidsanställningar. Det påverkar medlemmarnas ekonomi men även möjlighet till vila efter långa arbetspass. Det är viktigt både för att de ska ha rätt till skälig övertidsersättning och för att minska våra medlemmars ofta ofrivilliga

deltidsanställning. När fler medarbetare i välfärden arbetar heltid, minskar rekryteringsbehoven samtidigt som jobben blir attraktivare och jämställdheten ökar.

Vision vill,

- Få ett tillägg till 6 §, *moment 5:1*. Oberoende av om ordinarie daglige arbetstid fullgjorts eller inte, ska arbete under beordrad jour eller beredskap anses som kvalificerad övertid, och ersättas med övertidsersättning enligt mom 4. Vid tillämpningen av divisorerna i mom. 4 ska arbetstagarens deltidslön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.
- Att parterna underlättar övergången till heltidstjänstgöring för såväl arbetsgivare som arbetstagare, samt genomföra åtgärder som stödjer det lokala arbetet med att öka andelen heltidsarbetande.
- Möjliggöra enskilda överenskommelser om t.ex. växling av semesterdagstillägg mot fler lediga dagar och om modellen 80-90-100.
- Att parterna ser över ersättningsnivåerna för jour, beredskap och OB i syfte att harmonisera mot övriga arbetsmarknaden.
- Se att rätt till friskvård på arbetstid införs i avtalet.

Övrigt

- Parterna ska gemensamt inspirera till implementering av Agenda 2030 och uppmuntra till tecknande av gröna avtal.

Vision förbehåller sig rätten att komplettera och/eller ändra förslagen under översynen.

För Vision,

Heidi Nousiainen
Ombudsman