

FÖRSLAG NR 5

TULL-KUSTs HANDLINGSPROGRAM

Lönepolitik

Visioner:

- Bra lön och rättvis fördelning av lönededel
- Personlig löneutveckling som svarar mot de egna förutsättningarna
- Pension med bra villkor vid 61 år

En viktig faktor är regering och riksdags besparingskrav och prioriteringar av verksamheten vilken indirekt innebär en volym och produktivitetsökning eftersom den förväntas ske med bibehållen kvalitet och medföra en effektivisering av verksamheten.

En effektivisering av myndigheternas verksamheter bygger i allt väsentligt på personalens intresse och engagemang i det löpande arbetet. Det är därför viktigt att bl a lönesättning och övriga anställningsvillkor är sådana att den enskilde känner sig rätt värderad och betydelsefull för verksamheten.

En viktig förutsättning är att lönebildningen sker med utgångspunkt från verksamhetens samlade krav och utformas så att den bidrar till en god personal- och kompetensförsörjning både på kort och lång sikt. Att myndigheterna till stor del bedriver en resurskrävande internutbildning gör det än mer angeläget att skapa förutsättningar för att bibehålla personalen.

En alltför stor avvikelse mellan den lönemässiga värderingen av en yrkesgrupp och gruppens egen värdering av sitt yrke resulterar dels i svårigheter att motivera de anställda till bra arbetsinsatser, dels i problem att nyrekrytera till yrket samtidigt som många övergår till annat yrke eller annan verksamhet.

Mål:

Alla medlemmar ska garanteras en löneutveckling som minst följer utvecklingen i övriga samhället

Ett av de grundläggande fackliga kraven ska vara att ingen medlem i TULL-KUST ska ha en löneutveckling som ligger under utvecklingen av den allmänna prisnivån.

Vinster som blir en följd av att myndigheten når sitt verksamhetsmål samt av rationalisering och effektivisering av myndigheternas verksamhet ska komma personalen till del

Medlemmarna ska ha rättmätig andel av tillväxten i samhället liksom andel i effektiviserings- och rationaliseringsvinster som uppstår inom myndigheterna.

Lika lön för lika eller likvärdigt arbete

Grunden för lönesättningen ska vara lika lön för lika eller likvärdigt arbete.

Alla medlemmar ska ha en lönenivå som motsvarar arbetsuppgifternas speciella förutsättningar

Lönesystemen ska utformas så att de på ett objektivt sätt differentierar lönen efter arbetsuppgifternas innehåll och svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna samt arbetstagarens ansvar och självständighetsgrad, yrkeserfarenhet, utbildning och kompetenskrav.

Attraktiva ingångslöner

Ingångslönen för olika befattningsnivåer liksom vid nyrekrytering ska vara sådan att den är konkurrenskraftig och attraktiv. Det är därför viktigt att det finns tariffsteg med garanterad löneutveckling för nyrekryterad personal.

Lönesättningen ska uppfattas som rättvis

Lönesättningen ska vara sådan att den upplevs som rättvis av medlemmarna. För att detta ska uppnås ska kontinuerliga lönesamtal genomföras.

Särskilda lönepolitiska insatser ska göras för de lägst avlönade

Särskild uppmärksamhet ska ägnas löneutvecklingen för de lägst avlönade samt den förhållandevis stora mellanlönegruppen. Det är därför angeläget att lönesättningen görs konkurrenskraftig i förhållande till jämförbara områden.

Lönepolitiken ska vara tydlig och känd

Lönepolitiken ska vara tydlig och känd. Varje medlem ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad hon eller han kan göra för att påverka sin lön.

Särskilda lönepolitiska insatser ska göras för medlemmar som får nya och mer kvalificerade eller ansvarsfulla arbetsuppgifter

Vidareutbildning eller andra åtgärder som ger högre kompetens, mer kvalificerade arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran eller goda arbetsinsatser ska särskilt ligga till grund för högre lön för den enskilde.

En relevant och partsgemensam arbetsvärdering ska finnas

För att åstadkomma en så långt som möjligt rättvis lönesättning krävs en relevant och helst partsgemensam arbetsvärdering. Den ska baseras på ansvar, befogenheter och självständighet i arbetet, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och särskilda krav som är förenade med arbetsuppgifternas utbildnings- och kompetenskrav.

Lättillgänglig lönestatistik

Lönestatistiken ska vara tillgänglig och utgöra ett hjälpmedel vid de lokala löneförhandlingarna. Statistiken ska vara könsneutral.

Personalpolitik

Visioner:

- Meningsfulla arbetsuppgifter
- En god personalutveckling
- En bra arbetsmiljö
- Anställningstrygghet
- Rättvisa och jämställdhet

De anställda är en myndighets viktigaste resurs. Det är personalen som driver utvecklingen framåt och som levererar resultat i verksamheten. För att skapa förutsättningar för innovation, motivation och arbetsglädje krävs en genomtänkt personalpolitik som skapar trygghet för de anställda. Liksom övriga resurser i en organisation måste personalkåren utvecklas, förnyas och underhållas.

Alla ska ha rätt att utvecklas i sitt arbete. Att medlemmarna ska kunna kombinera familjeliv med arbete är en viktig fråga, och TULL-KUST verkar för att det ska råda jämställdhet, t.ex. på uttagning till kurser, chefstillsättningar m.m.

Mål:

Medlemmarna ska kontinuerligt kompetensutvecklas i sitt arbete

Med personalutveckling menas att utveckla kunskaper hos var och en som ligger i linje med den enskildes förutsättningar, ambitioner och intresse – och som möter kraven från nuvarande och kommande arbetsuppgifter. Personlig utveckling kan t.ex. ske genom arbetsrotation, växeltjänstgöring, vikariat, ansvarsdelegering m.m. Det är viktigt att personalen har en allsidig utbildning, eftersom det ger bättre förutsättningar för en flexibel organisation och rättvisare möjligheter att söka tjänster.

När medlemmar får nya arbetsuppgifter ska de även få den utbildning som behövs för det.

Arbetsledare och chefer ska ha ledarskapsutbildning

Personer med arbetsledande och/eller chefsfunktion ska genomgå utbildning där arbetsrätt, psykologi och annat som ett demokratiskt arbetsliv kräver måste ges stort utrymme.

De som ska hålla utvecklingssamtal eller avge omdömen inom ramen för ett meritvärderingssystem ska ha genomgått utbildning för det.

Chefer ska i första hand rekryteras internt inom myndigheterna

När det gäller rekrytering av chefer och arbetsledare är det viktigt med en planerad personalutveckling. Planer bör upprättas för anställda som har intresse och förutsättningar att så småningom bli chefer. Den egna personalens kompetens och

kunskap om myndighetens inre organisation är värdefull, och ska beaktas vid chefstillsättningar.

Medlemmar med chefs- och arbetsledarroll inom myndigheterna har en särställning som innebär att de i många sammanhang står i ett motsatsförhållande till övriga medlemmar. Detta får inte leda till att dessa, med hänsyn till sin minoritetsställning, behandlas sämre i ex lönehänseende. Det måste vara allas strävan att rekrytera så bra chefer som möjligt samt behålla och utveckla dessa. Det är av stor vikt att rätt värdera och lönesätta dessa så att de upprätthåller myndigheternas status och verkar för en positiv syn på sina medarbetare d v s övriga medlemmar.

Rekrytering ska ske i samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation

Rekrytering av all personal är en mycket viktig funktion i en myndighet. Det är människorna i verksamheten som ger den dess framtoning och profil. Det är de enskilda människornas sammantagna förmåga att omsätta myndigheternas mål till praktisk handling som avgör om en myndighet är framgångsrik eller inte. Rekrytering på olika nivåer bör ske av antagningsgrupper sammansatta av både arbetsgivare och arbetstagarorganisation. Erfarenheter visar att detta fungerar bra och ger gott resultat.

Planerings- och resultatansvar ska ligga på den nivå där verksamheten bedrivs

Ansvar och befogenheter bör ligga så långt ut i organisationen som möjligt. Det ekonomiska ansvaret ska ligga där besluten fattas. Antal beslutsnivåer ska vara så få som möjligt.

Ingen medlem ska behöva bli arbetslös

En viktig förutsättning för anställningstrygghet är långsiktig planering, så att arbetsbristsituationer kan förutses och åtgärder vidtas i god tid. Största vikt ska läggas vid omställningsavtalets åtgärder knutna till verksamheten. Ingen medlem ska behöva bli arbetslös, tvingas flytta, få sämre lön eller anställningsvillkor på grund av organisationsförändringar eller arbetsskada.

Uppsagda p.g.a. arbetsbrist ska erbjudas arbete på annan ort inom myndigheten. Det är viktigt att konsekvensbedömningar vad gäller verkningar för personalen ska redovisas vid rationaliseringsförslag.

Introduktion

Ska ges till nyanställda, men även återanställda och de som varit långtidsfrånvarande. Syftet med introduktionen är att klargöra vad den egna arbetsplatsen och myndigheten har för målsättning, och att göra den anställde insatt i arbetsuppgifter och rutiner. Information ska ges om anställningsvillkor, personalpolitik och den fackliga verksamheten. Handledarnas funktion är viktig för att introducera nya i verksamheten och de ska därför gå en handledarutbildning.

Arbetsmiljö

Visioner:

- En bra arbetsmiljö, både fysisk och psykisk
- Trygg anställning
- En bra arbetsorganisation
- Förhindra arbetsrelaterad stress

Arbetet för en god arbetsmiljö omfattar alla insatser i arbetslivet som förbättrar vårt välbefinnande och förhindrar att ohälsa uppstår. Det ska också öka vår arbetstrivsel och vårt engagemang för det egna och andras arbete. Arbetsmiljöarbetet ska vara en naturlig och väsentlig del av den ordinarie verksamheten.

Det yttersta ansvaret för arbetsmiljön har arbetsgivaren och för att skapa en god arbetsmiljö krävs ett aktivt arbete på olika områden. Det är viktigt med en bra och öppen dialog mellan arbetsgivare och arbetsmiljöombud och övrig personal för att säkerställa en god arbetsmiljö. Åtgärder för att förebygga skador ska verkligen bli av innan människor skadas eller blir sjuka av arbetet. Alla anställda ska få sådan relevant utbildning så att inte arbetsskador uppstår. Som vägledning i arbetsmiljöarbetet finns Arbetsmiljöverkets föreskrifter att tillgå.

En satsning på att förbättra arbetsmiljön innebär en god investering där resultatet märks i form av ökad trivsel och minskat antal sjukdagar. Företagshälsovård ska tillhandahållas i den utsträckning som krävs för att minska riskerna i arbetet och underlätta rehabilitering.

De psykosociala bristerna i arbetsmiljön är i regel svåra att upptäcka och åtgärda. Därför bör större vikt läggas på att bevaka och åtgärda dessa. Det är viktigt att alla, både chefer och anställda, är uppmärksamma på hur kollegorna mår och om det sker förändringar i beteendet. Utvecklingssamtal ska hållas en gång om året där trivsel och arbetsklimat tas upp.

Arbetsrelaterad stress kan uppkomma t.ex. vid hög arbetsbelastning och vid problem i det sociala samspelet. Här är det viktigt att arbetsgivare tillsammans med arbetsmiljöombud systematiskt arbetar med att förebygga arbetsrelaterad stress. Det handlar om att undersöka och bedöma risker och problem och att sedan åtgärda problemen och följa upp så att inte samma problem uppstår igen.

Enligt arbetsmiljölagen ska arbetstiden betraktas som en del av arbetsmiljön. Ett långsiktigt mål bör vara att eftersträva en generell arbetstidsförkortning. Arbetstidsfrågan bör också ges fortsatt aktualitet bl a genom möjligheten att skapa en flexibel arbetstid både till förläggning och omfattning.

Mål:

Arbetsmiljöarbetet ska ingå som en naturlig del i verksamheten

För att skapa en god arbetsmiljö måste både arbetsgivare, arbetstagare och arbetsmiljöombud arbeta systematiskt med arbetsmiljön. Det innebär att man aktivt måste undersöka om det finns risker på jobbet, bedöma dem och åtgärda eventuella problem. En handlingsplan bör upprättas och att det sedan utförs rutinmässiga kontroller.

Huvudskyddsombud, arbetsmiljöombud och förtroendevalda ska få fortlöpande utbildning för att främja en god arbetsmiljö

För att kunna säkerställa en god arbetsmiljö behöver såväl arbetsgivare och arbetsmiljöombud utbildning och kunskap. Det är också viktigt att arbetstagarna känner till riskerna med sitt arbetet för att undvika att bli sjuka eller skadade.

Friskvård på betald arbetstid ska vara möjligt för alla inom Tullverket och Kustbevakningen

Friskvård på betald arbetstid med en timma i veckan ska vara möjlig för alla anställda på Tullverket och Kustbevakningen för att förhindra arbetsskador och ohälsa. Arbetsgivaren ska dessutom stödja och subventionera idrottsverksamheten i myndigheterna. Pausgymnastik är också en viktig del att förebygga skador.

Möjlighet ges för arbetstagare som har fyllt 55 att befrias från nattjänstgöring

Nattjänstgöring kan leda till sömnsvårigheter som i sin tur leder till trötthet, dålig uppmärksamhet och försämrat omdöme. Sömnsvårigheter uppstår lättare hos människor ju äldre de blir. Det är därför viktigt att arbetsgivaren erbjuder dagtidsarbete för de som fyllt 55 år.

Aktivt verka för att alkohol- och drogproblem hanteras professionellt.

Det ska finnas ett verksamt drog- och alkoholpolitiskt handlingsprogram känt av alla.

Förhindra att arbetsredskap medför hälso- och skaderisker

Den fysiska arbetsmiljön ska anpassas till människans förutsättningar och behov. Alla arbetsplatser måste utformas så att skador orsakade av strålning, buller, avgaser och kemiska ämnen inte kan uppstå. De datorer och datasystem som

används ska väl uppfylla de krav som ställs utifrån arbetsmiljösynpunkt. Alla skrivbord ska vara höj- och sänkbara och kontorsstolar ska vara individanpassade. Olika alternativ till tangentbord, datorskärmar och möss ska vara möjligt.

Den personliga skyddsutrustningen ska vara individuellt anpassad.

En tillfredsställande inomhusmiljö

Alla anställda ska ha en rökfri arbetsmiljö. Värme och luftventilation ska kunna regleras på ett tillfredsställande sätt.

Monotona och rutinbetonade arbetsuppgifter ska fördelas mellan de anställda

Arbetet ska organiseras på sådant sätt att belastningsskador inte uppstår. De monotona och rutinbetonade arbetsuppgifterna ska så långt möjligt automatiseras eller fördelas mellan de anställda.

Förhindra ensamarbete när våld eller hot om våld kan förekomma

I arbete där det finns risk för våld eller hot om våld ska inte ensamarbete tillåtas. Ingen tjänsteman ska heller behöva uppge sin privata identitet, utan endast sitt anställningsnummer när tjänstemannen känner sig hotad.

Förhindra och åtgärda kränkande särbehandling såsom mobbing, diskriminering och sexuella trakasserier

Det är arbetsgivarens ansvar att kränkande särbehandling förebyggs och att de drabbade tas om hand. I verksamheten ska det finnas rutiner för detta så att det så tidigt som möjligt fångas upp om sådana otillfredsställande arbetsförhållanden förekommer. Den eller de som drabbas ska snabbt få stöd och hjälp. Arbetsgivaren ska också klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten.

Förbättra semesterns längd

Alla medlemmar ska ha lika semester, minst 280 timmar per år. Öka flexibiliteten vid planering av semester.

Långsiktig arbetstidsplanering

Framförhållning vid ändring av arbetstiden. En viktig facklig uppgift i detta sammanhang är att arbeta för ett förstärkt och säkerställt inflytande för arbetstagarna i dessa frågor.

För sjögående personal finns särskild lagstiftning som reglerar arbetsmiljön.

Förbundsstyrelsen föreslår att kongressen beslutar

att anta TULL-KUSTs handlingsprogram

