

STINA ST Information från sektionsstyrelsen, april-maj 2010

ST INOM FÖRSÄKRINGSKASSAN GOTLAND

Facklig information för medlemmar i ST inom FK-102/09

Ansvarig utgivare: Lisa Wrangsjö, EU-vårdsenhet 1, tel 20 878

Facken oeniga med platschefen på NFC Visby gällande chefsvikariat

Platschefen på NFC Visby har handplockat en specialist som vikarierande enhetschef under 4 månader. Från ST:s sida har vi tydligt markerat både nu och vid andra tidigare tillfällen att vi inte anser att det är förenligt med arbetsrätten eller personalpolitiskt klokt att handplocka personer till högre tjänster, även om det är under tidsbegränsade perioder. I det nu aktuella ärendet har vi gjort en gemensam protokollsanteckning med SACO. Platschefen fattade ändå beslut om tillsättning av personen. Så här har vi skrivit i protokollsanteckningen då vi blev oeniga:

”Arbetstagarorganisationerna anser att tillsättningen av den tidsbegränsade enhetschefstjänsten borde ha föregåtts av intern utlysning eller i alla fall, efter samråd med arbetstagarorganisationerna, någon form av intresseanmälningsförfarande. Detta för att alla då skulle ha fått möjlighet att anmäla intresse. Nästa steg i tillsättningen hade varit att välja den mest lämpade bland dem som anmält intresse/sökt tjänsten. Då tjänsten även innebär mera kvalificerade arbetsuppgifter och lönetillägg, anser vi att det inte är lämpligt att utse någon utan varken utlysning eller intresseanmälningsförfarande.

Arbetstagarorganisationerna väljer att inte ta ställning till arbetsgivarens val av person, utan enbart till att föreslagen person handplockats för tjänsten.

ST har muntligt meddelat den här uppfattningen till arbetsgivaren redan den 31 mars då vi fick förslaget för att man skulle hinna med ett sådant förfarande innan den 1 maj 2010.”

Nya arbetsmiljöombud på LFC Visby

Med anledning av tidigare omplaceringar från LFC Visby behövdes det utses nya arbetsmiljöombud (skyddsombud) på LFC. Enligt den överenskommelse som vi har inom Försäkringskassan ansvarar det största fackförbundet på respektive center för att utse arbetsmiljöombud och det ska göras i samråd med andra fackliga organisationer på arbetsplatsen. Eftersom ST är det största fackförbundet på LFC Visby bad vi efter att ha rådgjort med SACO de anställda att nominera kandidater till de två posterna som arbetsmiljöombud. De två nominerade tackade ja till uppdraget och efter det att alla anställda haft möjlighet att komma med synpunkter samrådde vi med SACO och utsåg sedan Caisa Skoggren och Inger Johansson till arbetsmiljöombud. Caisa utsågs även till samordnande arbetsmiljöombud för centret.

En av de allra första uppgifterna för de nya arbetsmiljöombuden var att delta i ett byggmöte där de bland annat var med och tittade på de nya lokaler på Flextronix som LFC Visby ska flytta till.

Lönerevisionen är klar

Nytt lokalt kollektivavtal tecknades mellan ST inom Försäkringskassan och arbetsgivaren Försäkringskassan den 28 april. De nya lönerna kommer att betalas ut med majlönen. Respektive enhetschef har till och med den 16 maj på sig att ha återkopplingsamtal. Du kan läsa mer på http://www.st.org/currentSite/public/files/5635/Medlemsinfo_2010_3.pdf

Översyn av NFC Visby

De flesta av er har säkert redan läst på FIA eller fått information från enhetschefen om innehållet i delar av den översyn som GD-staben har gjort av NFC Visby och utlandsverksamheten. I dagsläget är det bara några få beslut som är fattade och de handlar om fortsatta utredningar av delar som berör inte bara NFC-kanalen utan även andra delar av Försäkringskassans organisation. Generaldirektör Adriana Lender fattade den 22 april följande beslut (utredning PM 2010-04-19 avser översynen av NFC Visby):

att, avdelningen för Verksamhetsstöd ges i uppdrag att i samråd med NFC utreda hur ett övertagande av den ekonomiadministrativa handläggningen vid NFC Visby ska kunna ske.

att, avdelningen för Verksamhetsstöd ges i uppdrag att i samråd med NFC utreda om och hur ett övertagande av postsortering enligt 1408/71 och 883 som idag sker vid NFC Visby skulle kunna ske.

att, NFC ges i uppdrag att tillsammans med LFC utreda hur ett eventuellt övertagande av handläggningen av familjeförmåner och försäkringstillhörighet vid Sjöfartskontoret skulle kunna ske.

att, fortsatt arbete i övrigt med anledning av genomförd utredning PM 2010-04-19 hanteras av NFC.

Samverkan har skett i den centrala samverkansgruppen den 22 april innan GD fattade dessa beslut. Resterande del av översynen ska NFC-ledningen fatta beslut om. De delarna har varit uppe för en första information till facken i NFC-samverkansgruppen på myndighetsnivån den 19 april och frågorna kommer även fortsättningsvis att samverkas där.

Tjänstledigheter på NFC Visby

ST inom Försäkringskassan Gotland har i ett ärende gällande avslag på ansökan om tjänstledighet för att pröva annat arbete skrivit en protokollsanteckning och blivit oenig med arbetsgivaren i frågan. Arbetsgivaren fattade beslut om avslag ändå. Sektionen anser att den riktlinje om tjänstledighet som finns hos Försäkringskassan om att ha en positiv

grundsyn till beviljande av tjänstledigheter inte tillämpats på rätt sätt av arbetsgivaren i det här fallet. Nedan kan ni läsa ST:s yttrande. ST har överlagt både med chefen inför beslutet och med HR samt lyft frågan till avdelningsnivå fackligt. Men beslutet om avslag i det här fallet står tyvärr fast.

ST inom Försäkringskassan Gotland anser att X:s ansökan om tjänstledighet sex månader för att pröva annat arbete hos en privat arbetsgivare skulle ha beviljats. Vi anser inte att det skulle innebära olägenhet för myndighetens verksamhet om X beviljades den. X har varit bortkopplad från den löpande handläggningen sedan våren 2009 och det har inte varit några problem. X har sagt att X skall slutföra sitt nuvarande uppdrag innan X påbörjar sin tjänstledighet, så det är inte heller något hinder för verksamheten. Det har dessutom enhetschefen sagt att han håller med om.

Exempelvis kan nämnas att en annan arbetstagare beviljades under våren tjänstledighet för att pröva annat arbete hos samma privata arbetsgivare. Värt att notera är att den enhet där den andra arbetstagaren arbetar har ett ansträngt produktionsläge. Enhetschefen där har ändå, i enlighet med gällande riktlinjer, beviljat dennes ansökan.

Under de år jag varit fackligt aktiv i ST känner jag bara till ett enda ärende där en anställd blivit nekad tjänstledighet för att pröva på annat arbete. Enheten hade då ett mycket ansträngt produktionsläge. I några ärendet har enhetschefen gett avslag eller beviljat kortare tid initialt, efter diskussion har dock beslutet ändrats.

Som skäl för avslaget anges:

- att detta skulle leda till ett dyrare och mer resurskrävande rekryteringsförfarande
- att det skulle vara svårare att attrahera sökande till vikariat
- att det skulle vara svårare att planera verksamheten när man inte vet om medarbetare kommer tillbaka i tjänst eller ej.

Dessa skäl känns inte riktigt relevanta i på en arbetsplats som hela tiden rekryterar nya medarbetare. Med den arbetsmarknad vi har idag, borde det inte vara någon större svårighet. Att dessutom få pröva vad en medarbetare går för under en period, borde snarare ses som en fördel.

Om man läser i Försäkringskassans riktlinjer så står det att:

”Tjänstledighetsriktlinjerna syftar till att ge chefer och medarbetare ett gemensamt och tydligt underlag för hantering av olika tjänstledigheter. Riktlinjerna ska gagna verksamheten och bidra till att Försäkringskassan upplevs som en attraktiv arbetsplats. Utöver tjänstledighet som följer av lag och avtal har Försäkringskassan en positiv grundsinn till att bevilja tjänstledighet, såväl hel som partiell.”

Vidare kan man läsa att: ” En tillsvidareanställd medarbetare som ansöker om ledighet för att pröva annat arbete som inte omfattas av 1 kap. 10 § ALFA bör beviljas tjänstledighet om det inte medför några hinder för verksamhetens intresse.”

ST inom Försäkringskassan tycker att detta är riktlinjer som tydligt signalerar att enhetscheferna skall ha ett generöst synsätt när det gäller tjänstledighetsansökningar. Tanken är att det skall bidra till att Försäkringskassan ses som en attraktiv arbetsgivare. Frågan vi ställer oss är då varför detta inte gäller i det aktuella ärendet, hur kommer det sig att denna ansökan kan avslås på så otydlig grund?

Vidare är vi oroliga för de signaler som sänds ut i verksamheten. Behöver man inte följa de dokument som skrivs, så verkar inte ju vara fallet? Skall det verkligen, hos en arbetsgivare som utger sig för att vilja vara attraktiv, vara beroende på vilken chef man har hur ens ansökan beviljas/avslås? Är det viktigt att personalen strävar efter att behandla kunderna likadant, cheferna verkar ju inte behöva det?

Slutligen ställer vi oss frågan hur man blir en attraktiv arbetsgivare? Vi tror att en viktig faktor är det sätt på vilket Försäkringskassan omtalas runt om i samhället. Därför tror vi att det är viktigt om en medarbetare som lämnar oss har en positiv bild eller en negativ bild med sig. Mot bakgrund av detta tror vi inte att enhetschefens beslut bidrar till strävan att göra Försäkringskassan attraktivare.

Vi vill att enhetschefens beslut om avslag på ansökan om tjänstledighet för X ändras till ett beviljande. Vi har också skickat detta exempel vidare i vår organisation för att få det utrett ytterligare.