

Allmän kommunal verksamhetVISION, AKADEMIKERFÖRBUNDET SSR, LEDARNA,
OCH FACKFÖRBUNDET SCEN OCH FILM

OFR/AKVs yrkanden Sobona BÖK 2024

Inledning

Sobonas medlemmar är samhällsbärande och behöver både attrahera och behålla rätt kompetens för att möta behoven i samhället och utveckla välfärden. För att uppnå detta anser OFR/AKV att villkoren behöver utvecklas och göra dem konkurrenskraftigare.

Chefers möjlighet att leda och utveckla verksamheten är centrala frågor. Chefer behöver ha ett tydligt mandat, resurser, handlingsfrihet och stöd från ledningen för att kunna utföra sitt uppdrag.

Sobona har under 2023 förhandlat med LO förbunden om förändringar i BÖK Besöksnäring och Kulturarv, BÖK Energi, BÖK Fastigheter, BÖK Flygplatser samt BÖK Vatten och Miljö. Under våren fördes diskussioner mellan parterna om att införa förändringar även med tjänstemannaförbunden inom OFR/AKV samt Akademikeralliansen. De diskussionerna ledde inte fram till någon överenskommelse om ändringar i avtalen.

AKV yrkar på;

- En avtalsperiod om ett år
- Ändringarna införs i avtalen som OFR/AKV tecknar med Sobona
- Särskilda ersättningar i krontal räknas upp med värdet av märket samt att en kompensation för utebliven höjning 2023 ersätts med ett engångsbelopp eller en extra pensionsavsättning

Lön

Den senaste tidens inflationstakt och det ekonomiska läget ställer nya krav på lönebildningen. Sobonas avtal behöver möta den ökade löneutvecklingen som vi ser på arbetsmarknaden. Kompetensförsörjningen och utvecklingen i arbetslivet ställer krav på både anställda och arbetsgivare. Det är viktigt att alla anställda får möjlighet att utvecklas i sitt arbete och löneutvecklingen ska spegla den anställdes utveckling och bidrag till verksamhetens utveckling. Om Sobonas medlemmar ska kunna behålla sina anställda och dra till sig nya medarbetare så behöver löneutvecklingen vara god i samtliga branscher. Löneutveckling under hela arbetslivet är en nyckel till att kunna behålla kompetens och yrkesskicklighet ska löna sig. OFR/AKV ser att lönebestämmelserna kan behöva se olika ut i olika branschavtal.

AKV yrkar gemensamt för branschavtalen på;

- Löneutvecklingen inom Sobonas avtalsområden ska följa löneutvecklingen i samhället i övrigt och ska bestämmas i förhandling mellan parterna
- Att chefernas delaktighet i arbetsgivarens lönepolitik och mandat i lönesamtalet ska stärkas
- Om medarbetaren får ingen eller ringa löneökning så ska en handlingsplan upprättas om vad som behöver infrias för förbättrad löneutveckling
- Möjlighet till förstärkta lönesamtal införs i löneavtalet
- Satsningar på kvinnodominerade yrkesgrupper med generellt låg lönenivå
- Att lönesamtalet ska dokumenteras skriftligt av arbetsgivaren

Villkor

AKV har som målsättning att arbetstiden ska minska inom avtalsområdet med bibehållen lön. AKV yrkar även på att dygns och veckovilan ska följa EU direktivet om arbetstid. Vid tillfällig och oförutsedda händelser ska kompenserande vila förläggas utan löneavdrag ifall vilan behöver ske på arbetstid. Den kompenserande vilan ska förläggas i nära anslutning till avvikelsen.

Arbetsmiljöfrågor är viktiga för ett långsiktigt och hållbart arbetsliv. AKV ser därför att arbetsmiljöfrågorna behöver ha en stor betydelse både centralt och lokalt. AKV ser därför att Sobonas arbetsmiljöråd fortsätter att verka för en god arbetsmiljö inom avtalsområdet.

AKV yrkar på;

- Utökade möjligheter till besök inom vården, provtagningar och hälsoundersökningar på ordinarie arbetstid utan löneavdrag
- Möjlighet att gå ner i arbetstid mot slutet av arbetslivet förstärks och att det görs i ett system som inte minskar den framtida pensionen
- Det ska vara en rättighet i samtliga BÖK-avtal att växla semesterdagstillägget till ledig tid om den anställde begär det

Branschspecifika yrkanden

Energi

AKV yrkar på;

- ATK utökas och flyttas till branschbestämmelserna
- Ersättningarna i Bilaga 6 till BÖK Energi ska räknas upp med värdet av märket
- 0,5 i BÖK Energi även för tidigare Pacta
- Om lokala parter inte enas i den lokala löneprocessen så ska industrin märke vara vägledande för löneökningarna hos arbetsgivaren

Besöksnäring och Kulturarv samt Flygplatser

AKV yrkar på;

- Antalet semesterdagar för medarbetare yngre än 40 år utökas
- Löneökningar enligt industrins märke införs i de särskilda lönebestämmelserna

Fastigheter samt Vatten och Miljö

AKV yrkar på;

- Antalet semesterdagar för medarbetare yngre än 40 år utökas
- Hos arbetsgivare som tillämpar avvikelsen från semestertrappan ska antalet ATK timmar utökas
- Om lokala parter inte enas i den lokala löneprocessen så ska industrin märke vara vägledande för löneökningarna hos arbetsgivaren

Vi förbehåller oss rätten att under förhandlingarna ändra eller komplettera yrkanden.