

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

Yrkande avtalsrörelse 2024

Inledning

Sveriges kommuner, regioner och Sobona-bolag 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 sektorn måste utveckla villkoren och göra dem konkurrenskraftigare.

Lön

Det finns idag problem med flera kvinnodominerade yrkesgruppers generella lönenivå och lönespridning. Den höga inflationen slår extra hårt mot medarbetare med redan låga lönenivåer inte minst mot bakgrund av löneavtalets svårigheter att följa den generella löneökningstakten på arbetsmarknaden under 2023. Den sammanpressade lönespridningen medför bland annat att enda möjligheten till lönekarriär är att byta jobb vilket leder till en osunt hög personalomsättning inom många yrkesgrupper grupper.

Principerna i löneavtalet innehåller grundläggande förutsättningar för en väl fungerande lokal löneprocess. Lönebildningen är arbetsgivarens främsta verktyg för att motivera och premiera goda prestationer i arbetet. AKVs undersökningar visar på behov av ett tydligare samband mellan arbetsinsats, bedömning och lön. Detta är avgörande för tilltron till löneprocessen. Det finns ett fortsatt behov av att centrala parter tar ansvar för att aktivt stödja lokala parter i att utveckla tillämpningen av avtalet. För att stödja lokala parter i detta ser AKV också ett behov av justeringar i några av löneavtalets bestämmelser.

Kompetensbristen inom sektorn är stor. För att klara utmaningarna krävs åtgärder som stärker sektorns attraktivitet att behålla, utveckla och rekrytera medarbetare med rätt kompetens. AKV ser ett behov av att tydliggöra karriärvägar och kompetenssatsningar så att det lönar sig bättre att stanna kvar och utvecklas tillsammans med verksamheten.

Chefer spelar en viktig roll för den lokala tillämpningen av löneavtalet. De ska ges bättre möjlighet och erbjuda stöd för att delta i arbetsgivarens löneprocesser för att på det sättet påverka sina egna förutsättningar som lönesättande chefer. Chefens organisatoriska förutsättningar att vara chef med krav, resurser och antalet medarbetare att ansvara för är viktig att beakta.

AKV yrkar på;

- En avtalsperiod om ett år
- Centralt angiven löneökningstakt i nivå med det så kallade märket
- Satsningar på kvinnodominerade yrkesgrupper med generellt låg lönenivå

Gällande löneprocess och tillämpning yrkar AKV på;

- Att lönesamtalet ska dokumenteras skriftligt av arbetsgivaren
- Att arbetsgivaren ska genomföra lönesamtal samt separat resultatsamtal där ny lön meddelas medarbetaren
- Att en tidsgräns för när den årliga löneöversynen ska vara slutförd tillförs löneavtalet
- Att chefernas delaktighet i arbetsgivarens lönepolitik och mandat i lönesamtalet ska stärkas
- Att centrala och lokala parter genomför partsgemensamma utbildningar i löneprocessen samt även i övrigt tar ett aktivt ansvar för att utveckla tillämpningen av avtalet
- Att villkoren för de arbetstagare som förutom sin grundtjänst har en RiB-anställning hos samma arbetsgivare ses över

Gällande kompetensförsörjningen på kort och lång sikt yrkar AKV på;

- Satsning på sektorns förutsättningar att säkra kompetensförsörjningsbehovet och utveckla arbetet med aktiva omställningar
- Att tydliggöra vikten av kompetensutveckling, kompetenstrappor och karriärvägar
- Att tydliggöra lönestrukturen med syfte att uppnå en ökad lönespridning och särskilt premiera goda prestationer
- Att särskild översyn av marknadsvärdet genomförs för medarbetare med längre anställningstid

Villkor

De allmänna bestämmelserna behöver utvecklas för att vara ett modernt och attraktivt villkorsavtal. Genom att utveckla avtalet kan vi som parter bidra till att underlätta kompetensförsörjningen och skapa trivsel och engagemang till medarbetarna vilket leder till lägre personalomsättning och större trygghet i välfärden.

Vi har flera konstruktiva förslag för att nå dessa partsgemensamma mål. Arbetstidens omfattning och individens inflytande över dess förläggning är viktiga faktorer för att skapa en ökad attraktivitet i sektorn. Vi ser också att vi behöver utveckla och sektoranpassa arbetstidsregleringarna. Ett sätt att möta verksamheternas och individernas behov är att öppna upp möjligheten till lokala avtal och/eller enskilda överenskommelser kring arbetstidens omfång och förläggning.

Att ha jour eller beredskap i sin tjänst är en kraftig begränsning av privatlivet och behöver kompenseras med såväl höjda ersättningar som tydligare regler, idag ser vi att alltför många arbetsgivare nyttjar flextid för övertidsarbete. Vi ser även att rätten till övertidsersättning

avtalas bort med inskränkt valmöjlighet och otydliga förutsättningar. Även hälsofrågor och översyn av kollektivavtalet för att möta framtida utmaningar kräver en del utvecklingsarbete. Sammantaget är detta ett steg i det arbete som varje attraktiv arbetsgivare bör stå bakom.

AKV yrkar på;

- Arbetstidsförkortning, i första hand genom individuella arbetstidskonton alternativt genom exempelvis förkortad veckoarbetstid eller fler semesterdagar
- Att samtliga krontalsersättningar i såväl AB som HÖK och bilagor höjs och indexeras
- Att flextidsparagrafen ses över för att minska arbetsgivarnas möjlighet att överutnyttja flextidsreglerna i förhållande till övertidsreglerna
- Att förutsättningarna blir tydligare när överenskommelse om undantag från övertidsersättning träffas
- Att ersättningarna ska höjas och begränsningarna ska skärpas för jour och beredskap
- Utökade möjligheter till besök inom vården, provtagningar och hälsoundersökningar på ordinarie arbetstid utan löneavdrag
- Att parterna arbetar fram en ny avsiktsförklaring för friskare arbetsplatser.
- Lokala avtal och enskilda överenskommelser i frågor som rör arbetstidens omfattning och förläggning ska kunna tecknas
- Att antalet möjliga föräldraledighetsperioder per år utökas
- Att en översyn av samverkansavtalet genomförs som särskilt fokuserar på behovet att förtydliga vikten av samverkan kring införande av artificiell intelligens, aktiva åtgärder, skyddsombudens roll och klimatfrågor
- Att riktlinjer utformas som utvecklar de organisatoriska och arbetsmiljömässiga förutsättningarna för chefer
- Införa varseltid vid avslut av provanställning

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