

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

OFR/AKVs yrkanden Sobona BÖK 2025

Inledning

Sobonas medlemmar är samhällsbärande och behöver både attrahera och behålla den kompetens som behövs för att möta behoven i ett samhälle under konstant utveckling och stärka välfärden. Kollektivavtalade villkor som motsvarar de förväntningar som finns på dagens arbetsmarknad är nödvändiga för att lyckas. Offentliganställdas Förhandlingsråds förbundsområde Allmän kommunal verksamhet föreslår följande förändringar för att utveckla Branschöverenskommelserna.

Parterna behöver införa bestämmelser avseende avtalens giltighet om ett bolag lämnar arbetsgivarorganisationen. Det är viktigt att beakta de delar av avtalen som löper tills vidare som t ex pensionsbestämmelser, omställningsfrågor och försäkringar.

AKV yrkar på;

- En avtalsperiod om ett år
- Att särskilda ersättningar i krontal räknas upp med värdet av märket.

Lön

Chefer har en central roll i den lokala tillämpningen av löneavtalet. De måste beredas bättre möjlighet och erbjudas 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.

De senaste årens 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 bidra 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
- Att chefernas delaktighet i arbetsgivarens lönepolitik och mandat i lönesamtalet ska stärkas
- Om medarbetaren får ingen eller ringa löneökning så ska en skriftlig handlingsplan upprättas om vad som behöver infrias för förbättrad löneutveckling
- Att möjlighet till förstärkta lönesamtal införs i löneavtalet
- Att medarbetarens lön ska motiveras skriftligt i samband med lönesamtalet

Villkor

AKV anser att vi behöver se mer flexibelt på arbetstid, olika skeden i livet ställer olika krav på de anställda och arbetslivet behöver vara föräldravänligt och inte skapa inlåsnings effekter. En flexibilitet och valmöjlighet när det gäller arbetstiden är en viktig fråga för alla anställda.

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. Vi ser även att det är ett ömsesidigt ansvar att se till att alla anställda har möjlighet att hålla sig friska och därmed ska kunna arbeta längre upp i åldrarna.

Alla anställda, oavsett position, har behov av vila och återhämtning. Det är därför en viktig rättighet att inte ständigt vara kontaktbar. Detta gäller oavsett om man är chef, specialist eller har annan funktion i verksamheten.

AKV yrkar på;

- Utökade möjligheter till besök inom vården, provtagningar och hälsoundersökningar på ordinarie arbetstid utan löneavdrag
- Att kvalifikationstiden för föräldraförmånerna i § 27 ska tas bort och kompletteras med ett VAB-tillägg
- Möjlighet att gå ner i arbetstid mot slutet av arbetslivet förstärks och att det görs i ett system som inte minskar den framtida pensionen, t ex genom den så kallade 80-90-100 modellen
- Att det ska vara en rättighet i samtliga BÖK-avtal att växla semesterdagstillägget till ledig tid om den anställde önskar det
- Att kompensation för utebliven veckovila ska införas i samtliga BÖK avtal. Vid tillfällig och oförutsedda händelser ska kompenserande vila förläggas i nära anslutning till avvikelsen och ske utan löneavdrag
- Deltidsanställd ska ersättas med övertidskompensation på motsvarande nivå som heltidsanställd för allt arbete som sker utöver den gällande ordinarie dagliga arbetstiden för deltidsanställningen.

Branschspecifika yrkanden

Energi

AKV yrkar på;

- Att ATK utökas och flyttas till branschbestämmelserna
- Att Ersättningarna i Bilaga 6 till BÖK Energi ska räknas upp med värdet av industrins märke
- Om lokala parter inte enas i den lokala löneprocessen så ska industris märke vara vägledande för löneökningarna hos arbetsgivaren

Besöksnäring och Kulturarv samt Flygplatser

AKV yrkar på;

- Arbetstidsförkortning genom individuella arbetstidskonton
- Centralt angiven löneökningstakt i nivå med industrins märke

Fastigheter samt Vatten och Miljö

AKV yrkar på;

- Att arbetstidsförkortning genom individuella arbetstidskonton införs för samtliga arbetsgivare i branschavtalen
- Hos arbetsgivare som tillämpar avvikelser från § 25 mom 5 (semestertrappan) ska antalet ATK timmar utökas
- Om lokala parter inte enas i den lokala löneprocessen så ska industrins märke vara vägledande för löneökningarna hos arbetsgivaren

Avtal för Piloter och flygande personal

Sobona har sedan en tid tillbaka två medlemmar som bedriver flyg. Det gäller Kommunalförbundet Svensk Luftambulans och Kommunalförbundet Svenskt Ambulansflyg. De båda arbetsgivarna tillhör branschen Hälsa, vård och omsorg och går därmed på HÖK/AB. AKV anser att avtalet inte fullt ut omhändertar alla frågor som behöver regleras i de här verksamheterna. Vision önskar hitta en enhetlig avtalslösning för de här arbetsgivarna.

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