

**Allmän kommunal verksamhet**VISION, AKADEMIKERFÖRBUNDET SSR, LEDARNA,  
OCH FACKFÖRBUNDET SCEN OCH FILM

## Yrkande avtalsrörelse 2025

### Inledning

De samhällsbärande organisationerna inom Sveriges Kommuner och Regioner samt Sobona måste få rätt förutsättningar för att kunna 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 kollektivavtalet.

### Lön

En bärande utmaning för välfärdens framtida kompetensförsörjning är att lönerna blir konkurrenskraftiga i förhållande till övrig arbetsmarknad. Kvinnodominerade sektorer och yrken värderas fortsatt lägre än mansdominerade sektorer och yrken med motsvarande arbetsvärdering. Dessa strukturella löneskillnader drabbar inte bara de medarbetare som arbetar inom den kvinnodominerade välfärden utan skapar även problem för arbetsgivarnas kompetensförsörjning. För yrkesgrupper med generellt låga lönenivåer får de strukturella löneskillnaderna stor effekt för förmågan att kunna försörja sig. Lokala parter måste föra dialog och arbeta fram gemensamma planer för en värdering av yrkesgrupper med lågt löneläge arbetsinnehåll och lönenivåer med tillhörande lönesatsningar för att motverka strukturella löneskillnader.

Den löneprocess centrala parter arbetat fram i löneavtalet och bilaga 5, om centrala parter syn för en väl fungerande individuell lönesättning, har goda förutsättningar att leda till målstyrning för arbetsgivarna och tydlighet och god förståelse på förväntningarna för välfärdens medarbetare. Tyvärr är tillämpningen av löneprocessen inte tillräckligt god i många verksamheter och ytterligare verktyg behövs för att utöva påtryckning på de arbetsgivare som inte följer processen eller drar ut på den längre än nödvändigt. Delar av bilaga 5 och bestämmelser för att förhindra sena löneutbetalningar behöver tillföras löneavtalet för att påvisa vikten av att följa processen.

En välbalanserad arbetsgrupp består av medarbetare med olika arbetslivserfarenhet för att kunna dra nytta av idéer sprungna ur nya infallsvinklar och erfarenhet från andra organisationer i samspel med de medarbetare som besitter organisatorisk och historisk kunskap som betingar ett högt värde för organisationen. Medarbetare som arbetat länge på samma arbetsplats drabbas lönemässigt av det faktum att löneutvecklingen utifrån lönerevisioner på samma arbetsplats oftast inte följer med utvecklingen av marknadsvärdet för motsvarande tjänst. Resultatet blir att nyanställda medarbetare inte sällan anställs med högre löner än erfarna arbetstagare som också förväntas skola in de nyanställda. Risker blir stor att

arbetsgivare tappar värdefull organisatorisk och historisk kunskap om mer erfarna medarbetare tvingas byta arbetsgivare för att få en marknadsmässig lön. Bestämmelser för att motverka risken att erfarna arbetstagare hamnar efter marknadsvärdet för sin tjänst behöver tillföras löneavtalet. Tydligare karriärvägar och ytterligare fokus på satsningar på kompetensutveckling kan vidare bidra till att medarbetare stannar kvar och utvecklas tillsammans med verksamheten.

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.

### **AKV yrkar på;**

- En avtalsperiod om ett år
- Centralt angiven löneökningstakt i nivå med industrins märke

### **Gällande löneprocess och tillämpning yrkar AKV på;**

- Att löneprocessens intention att medarbetare ska premieras genom goda prestationer ytterligare förtydligas genom att delar av bilaga 5 tillförs löneavtalet
- Att en tidsgräns för när den årliga löneöversynen ska vara slutförd tillförs löneavtalet
- Att särskild översyn av marknadsvärdet genomförs för medarbetare med längre anställningstid
- Att löneavtalet skapar bättre förutsättningar för att lokalt hantera löneutvecklingen för yrkesgrupper med generellt låga lönenivåer och sammanpressad lönestruktur
- Att parterna förstärker arbetet med medarbetarnas möjlighet till kompetensutveckling, kompetenstrappor, karriärvägar och lönespridning
- Att chefernas delaktighet i arbetsgivarens lönepolitik och mandat i lönesamtalet ska stärkas

### **Villkor**

De allmänna bestämmelserna måste ständigt utvecklas för att vara relevanta och i takt med utvecklingen på arbetsmarknaden. De stora rekryteringsbehov som sektorn står inför kräver attraktiva villkor. Samhällsdebatten kring arbetstidens omfång visar på nya förväntningar på relationen mellan arbete och fritid. För AKVs medlemmar har arbetstidens omfattning och det individuella inflytandet över dess förläggning alltid varit viktiga frågor. Ett införande av arbetstidskonton med inslag av individuella valmöjligheter mellan ledig tid, pensionsavsättningar eller kontant utbetalning skulle göra de allmänna bestämmelserna attraktivare och relevanta i förhållande till utvecklingen på arbetsmarknaden. Vad som utgör en normal arbetstid för olika verksamheter är ifrågasatt i den allmänna debatten och

parterna behöver fortsätta arbetet i avsiktsförklaringen om arbetstid för att modernisera arbetstidsmått och konstruktionen i allmänna bestämmelser.

Det gemensamma arbetet med friskfaktorer är en viktig åtgärd för att skapa hållbara arbetsplatser och undvika onödiga sjukskrivningar. En viktig faktor vid sjukskrivning är tidiga insatser för att upptäcka och behandla sjukdomar bland annat genom screening av kända cancerformer. Avtalets bestämmelser om rätt till betald ledighet för förstagångsbesök vid akut sjukdom eller olycksfall bör utvidgas till att omfatta alla vårdbesök och därigenom bidra till en minskad risk för längre sjukfrånvaro.

Vi kan se en utveckling de senaste åren där allt fler yrkesgrupper så som chefer, socialsekreterare, it-tekniker och kommunikatörer förväntas vara tillgängliga i allt större omfattning utanför ordinarie arbetstid för att lösa eventuella problem som kan uppkomma. Att ha beredskap är en kraftig begränsning av privatlivet och behöver begränsas. Att få återhämtning efter beredskap är viktigt och därför behöver reglerna kring kompensation för veckovila förtydligas.

Förbudet mot diskriminering av deltidsanställda i EUs deltidsdirektiv har nyligen tolkats av EU-domstolen med ett utfall som påverkar de allmänna bestämmelsernas reglering av fyllnadslön. Avtalet behöver förändras för att uppfylla kraven i direktivet och därför ska deltidsanställdas arbete utöver sin dagliga ordinarie arbetstid ersättas med en nivå som motsvarar heltidsanställdas ersättning för arbete utöver den dagliga ordinarie arbetstiden.

En god dialog med arbetstagarinflytande över verksamhetens förutsättningar och utveckling är en grundpelare på den svenska arbetsmarknaden och bidrar till bättre beslutsunderlag och en ökad förståelse för de beslut som fattas. Samverkan behöver säkerställas i de frågor som i allt högre utsträckning påverkar verksamheterna så som införande av artificiell intelligens, aktiva åtgärder, hälsa och klimatfrågor.

En förutsättning för att medinflytandet ska fungera är en mix av medarbetare och fackliga representanter delaktiga i samverkan. Många förtroendevalda vittnar om en ansträngd situation där tiden som går åt för fackliga förhandlingar allt för sällan kompenseras med minskade arbetsuppgifter i samma utsträckning. Samma arbetsinsats förväntas på en kortare arbetstid. Parterna behöver riska särskild uppmärksamhet hur förutsättningarna för förtroendevalda ska kunna stärkas för att vi ska bibehålla och öka den grad av organisering som finns idag med dess värdefulla bidrag till verksamheten.

## AKV yrkar på;

- Arbetstidsförkortning genom individuella arbetstidskonton
- Att parterna fortsätter arbetet med att ta fram förslag på moderna arbetstidsmått och konstruktioner inom ramen för avsiktsförklaringen om arbetstid
- Att tydliggöra tillämpningen hur flextid förhåller sig till ordinarie arbetstid och övertid samt avstämningsperioder och andra ramar
- Att samtliga krontalsersättningar i såväl AB som HÖK och bilagor höjs och indexeras
- Utökade möjligheter till besök inom vården, provtagningar och hälsoundersökningar på ordinarie arbetstid utan löneavdrag
- Att begränsningar avseende beredskap tillförs avtalet samt att veckovila efter beredskap förtydligas
- Deltidsanställd ska ersättas med övertidskompensation på motsvarande nivå som heltidsanställd för allt arbete som sker utöver den gällande ordinarie dagliga arbetstiden för deltidsanställningen
- Att parterna gemensamt tar ansvar för att skapa bättre förutsättningar för förtroendevalda och skyddsombud
- Att chefers organisatoriska förutsättningar och arbetsmiljö förbättras samt att anställningsvillkoren tryggas genom minskat användandet av tidsbegränsade förordnanden
- Att parterna gemensamt tar ansvar för tillämpningen samverkansavtalet och särskilt fokuserar på vikten av samverkan kring införande av artificiell intelligens, aktiva åtgärder, hälsa och klimatfrågor
- Att bilaga L justeras enligt förslaget framarbetat inom ramen för avsiktsförklaringen om arbetstid
- En reglering tillförs avtalet för att tydliggöra hur länge en arbetsgivare som lämnar SKR eller Sobona är bunden av de avtal som tecknats under medlemskapet

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