

**Allmän kommunal verksamhet**

VISION, AKADEMIKERFÖRBUNDET SSR, LEDARNA,  
TEATERFÖRBUNDET, SKOGS- OCH LANTBRUKSTJÄNSTEMANNAFÖRBUNDET

Sveriges Kommuner och Landsting

## Yrkande SKL/Pacta inför Avtal 2017

### Inledning

Allmän kommunal verksamhets medlemmar står för viktiga bidrag till svensk välfärd, genom sitt arbete skapar de trygghet och välmående för medborgarna. Ett bidrag vi är stolta över. De gör det i en sektor som under de senaste åren stått inför stora utmaningar med ökade krav på välfärden samtidigt som vi ser problem med personalförsörjningen. Som parter har AKV och SKL/Pacta ett ansvar för att skapa förutsättningar för sektorn att fortsätta leverera en välfärd av hög kvalitet som möter medborgarnas förväntningar.

Vi har som parter under det senaste året tagit ett stort gemensamt ansvar, dels genom avsiktsförklaringen för friskare arbetsplatser- för att komma till rätta med de höga sjukskrivningstalen på vår del av arbetsmarknaden och dels genom fortsatt utveckling av den lokala lönebildningen. Det arbetet ska fortsätta och under kommande år göra verklig skillnad på arbetsplatserna. Vi ska också tillsammans fortsätta fundera över vilka andra verktyg vi som parter har för att skapa ett hållbarare arbetsliv med friska, engagerade medarbetare som brinner för att utveckla välfärden, vi ska skapa utrymme och bättre förutsättningar så att engagemang och delaktighet är liktydigt med en god och utvecklande arbetsmiljö.

### Utveckling av lokal lönebildning

Vi som parter har tagit ett gemensamt ansvar för att stötta och utveckla löneprocessen hos de lokala arbetsgivarna under avtalsperioden. På många håll kan vi se att den lokala processen har tagit stora steg men på allt för många håll har processen fortfarande brister.

Här ställs stora krav på oss som centrala parter att mer aktivt än hittills arbeta med parterna hos de arbetsgivare där processen är otillfredsställande. En enklare tillgång till tidig stöttning och rådgivning från centrala parter är nödvändig. Vägledningen från centrala parter till lokala parter behöver bli tydligare. Särskilt bör inriktning på vägledningen inkludera hur analysen av löneökningsbehov ska gå till, hur lönekriterier tas fram och används, hur man tar hand om det som tagits upp i avstämningen, hur de lokala parterna får löneprocessen att leva under hela året samt hur chefer och medarbetare kan bli bättre involverade genom hela processen.

För att få en tydligare koppling mellan löne- och budgetprocess inkluderande såväl lokala parter och lokalpolitiker som cheferna hos arbetsgivaren behövs ett särskilt stöd från de centrala parterna.

## Allmän kommunal verksamhet

VISION, AKADEMIKERFÖRBUNDET SSR, LEDARNA,  
TEATERFÖRBUNDET, SKOGS- OCH LANTBRUKSTJÄNSTEMANNAFÖRBUNDET

Därför ser AKV att:

- Våra medlemmar ska få reallöneökningar under avtalsperioden.
- Under den kommande avtalsperioden behöver lönespridningen och medlemmarnas möjlighet till god löneutveckling öka, framförallt i stora medlemsgrupper som t.ex. medicinska sekreterare, socialsekreterare, kuratorer och tandsköterskor. Centrala parter behöver stötta en sådan utveckling.
- Ett särskilt fokus för utvecklingen av tillämpningen av löneavtalet ska läggas på landsting/regioner och andra mycket stora arbetsgivare. Här finns en särskild problematik som centrala parter behöver ta ett ansvar för att komma till rätta med.
- Centrala parter även i övrigt tar ett aktivt ansvar för att utveckla tillämpningen av den lokala lönebildningen.
- Årliga lönekartläggningar ska genomföras enligt lagstiftning. Parterna ska fokusera på kvalitet, innehåll och hur resultatet av analysen tas om hand i löneprocessen.
- Lönesättande chefer är nyckelpersoner för en fungerande löneprocess och deras deltagande i processen behöver utvecklas. De behöver involveras tidigare, få bättre kunskap, få tydligare mandat och en bättre stötning från arbetsgivaren. Chefer behöver få bättre förutsättningar att vara närvarande lönesättande chefer med ett rimligt antal medarbetare. Utöver det behöver arbetsvillkoren, kompetensutvecklingen och arbetsmiljön för chefer förbättras.
- För att underlätta lokala parter tolkning och tillämpning av avtalet behöver löneprocessens kronologi förtydligas. Det behöver också bli tydligare vilka moment i processen som ska genomföras och vad de ska innefatta.

## Utveckling av allmänna villkor

Som en del i att skapa ett hållbart och friskare arbetsliv behöver parterna titta på arbetstidens omfattning och förläggning och dess påverkan på medarbetarnas arbetsmiljö. Kommuner, landsting, regioner och Pacta- anslutna arbetsgivare kommer behöva rekrytera en ny generation till välfärden, en generation med nya värderingar och nya behov. Det kommer vara särskilt viktigt att skapa arbetsvillkor som gör det möjligt att med större flexibilitet än i dag kunna kombinera ett hållbart arbetsliv med en rik fritid. Vi vet också att medinflytande i frågor rörande omfattning och förläggning av arbetstid bidrar till att skapa en hållbar arbetssituation och ett hållbart arbetsliv.

Vi ser idag gott om lokala initiativ med kortare arbetstider som leder till bättre hälsa och större engagemang hos medarbetarna. AKV ser positivt på denna utveckling och menar att det är hög tid att se över vad ett rimligt mått på heltid är.

Därför ser AKV att:

ALLMÄN KOMMUNAL VERKSAMHET  
VISION, AKADEMIKERFÖRBUNDET SSR, LEDARNA,  
TEATERFÖRBUNDET, SKOGS- OCH LANTBRUKSTJÄNSTEMANNAFÖRBUNDET

## Allmän kommunal verksamhet

VISION, AKADEMIKERFÖRBUNDET SSR, LEDARNA,  
TEATERFÖRBUNDET, SKOGS- OCH LANTBRUKSTJÄNSTEMANNAFÖRBUNDET

- Våra medlemmar ska erbjudas attraktiva och konkurrenskraftiga anställningsvillkor så att duktiga medarbetare stannar kvar inom välfärdssektorn och kompetensförsörjningen understöds. Våra medlemmar ska få ökade rättigheter att individuellt påverka sina villkor, framförallt rörande medlemmarnas arbetstid, såväl vad gäller omfattning och förläggning. Medlemmarnas totala arbetstid ska minska.
- För att klara ett hållbart och friskare arbetsliv behöver sjukdomsbestämmelsen utvecklas till att även omfatta friskvårdande- och rehabiliterande insatser för att bibehålla och återställa arbetsförmågan.
- Bestämmelserna om arbetstid ska förändras så att ett lägre arbetstidsmått införs för arbete vid HVB-hem och andra verksamheter som bedriver verksamhet under dygnets alla timmar. Det är viktigt att samtliga arbetstagare på en arbetsplats har samma arbetstidsmått oavsett facklig tillhörighet. Arbete på obekväma tider har en negativ effekt på arbetsmiljö och hälsa och det är rimligt att där ha ett ytterligare minskat arbetstidsmått för att säkerställa återhämtning hos medarbetarna.
- Ersättningen för arbete vid obekväm arbetstid ska dessutom höjas och en följsamhet med löneutvecklingen ska införas. Detta för att dels värdesäkra ersättningen men också för att medverka till att arbetsgivaren inte schemalägger på obekväm arbetstid mer än nödvändigt.
- Anställningsvillkoren ska i övrigt utvecklas väl i nivå med övrig arbetsmarknad.

För Allmän kommunal verksamhet:

Eva Lotta Nilsson  
Vision

Markus Furuberg  
Akademikerförbundet SSR