

AkademikerAlliansens inriktning, avtalsrörelsen 2024 till Sobona

Gäller branschöverenskommelserna Besöksnäring och kulturarv, Energi, Fastigheter, Flygplatser samt Vatten och miljö

AkademikerAlliansen överlämnar härmed sina yrkanden gällande avtalsrörelsen 2024. Dessa yrkanden tar avstamp i den verklighet som de kommunala företagen befinner sig i samt de rekryterings-, utvecklings-, och kompetensförsörjningsbehov som arbetsgivarna står inför när det gäller akademiker i sektorn. Yrkandena utgår från AkademikerAlliansens facklig-politiska plattform som fastställdes under 2023.

AkademikerAlliansens medlemmar har en nyckelkompetens för att kunna uppfylla sektorns samhällsuppdrag, samt att utveckla dessa så att en modern kvalitativ samhällsservice kan upprätthållas inom alla områden där AkademikerAlliansens medlemsgrupper finns. Att kunna rekrytera dessa grupper till sektorn är en förutsättning för att klara det stora kompetensförsörjningsbehovet. Därför måste anställningsvillkoren stärka värdet för den enskilde arbetstagaren att satsa på en längre karriär inom sektorn och bidra till ett långt och hållbart arbetsliv.

Akademisk kompetens ska utvecklas och värdesättas i kommunala företag

AkademikerAlliansens medlemsgrupper bidrar till kommunala företag genom sin kompetens. En förutsättning för att företagen ska kunna rekrytera och behålla den kompetens som behövs i verksamheten på kort och lång sikt är att förbundens medlemmar upplever att den akademiska kompetensen värdesätts av arbetsgivaren. Det är väsentligt att akademiker har en god ersättning för sitt arbete och har en positiv livslöneutveckling.

Branschöverenskommelse Energi:

AkademikerAlliansen konstaterar att branschen har olika pensionsavsättningar med olika parter.

Med anledning av ovanstående yrkar AkademikerAlliansen:

- att pensionsavsättningen ökar för AkademikerAlliansens medlemmar och därmed ensas med övriga parter avtal.

Branschöverenskommelser Besöksnäring och kulturarv, Fastigheter, Flygplatser samt Vatten och miljö:

Särskilda ersättningar

Ersättningar i § 19 är angivna per timme i kronor. För att förenkla ersättningssystemet föreslår AkademikerAlliansen att det i stället införs divisorer där ersättningen utges utifrån en procentsats räknat på aktuell lön.

Med anledning av ovanstående yrkar AkademikerAlliansen:

- att ersättningar per timme med dagens fasta krontal ersätts med en divisor.
- att ersättningarna räknas upp oavsett om överenskommelse kring divisorer nås eller inte.

Akademiker ska ha tydliga löneprocesser

Medlemmar i AkademikerAlliansens förbund har hög och för företagen helt avgörande kompetens och specialiserade arbetsuppgifter. Det ställer krav på att löneprocesserna är tydliga i alla led. Förbunden inom AkademikerAlliansen noterar fortsatt stora utmaningar både vad gäller tillämpning och efterlevnad av löneavtalen. Sambandet mellan individens bidrag till verksamheten, prestation och den individuella löneutvecklingen är för många medlemmar svagt eller otydligt.

Tydligheten i löneprocessen behöver förstärkas. Det gäller bland annat möjligheten för parterna att kunna gå in och stödja lokala parter i löneprocessens alla delar. Likaså behöver de analyser som görs vara skriftliga och processen behöver tillhandahålla en reell möjlighet för förtroendevalda att utvärdera den information man får av arbetsgivaren under processen. En annan viktig aspekt i en välfungerande löneprocess är lönesättande chefs ansvar för kvaliteten i de samtalen som är kopplade till löneprocessen.

Med anledning av ovanstående yrkar AkademikerAlliansen:

- att ett partsgemensamt arbete genomförs för ta fram fler lokala möjligheter att hantera löneprocessen och en förhandlingsordning inom de aktuella branschöverenskommelserna.
- att det i bilaga 5 tillförs ett krav på att den kartläggning och analys som sedan följs av en handlingsplan i alla delar ska vara **skriftlig**. Det handlar inte om att enbart efterleva de lagkrav som framkommer ur diskrimineringslagstiftningen utan även om att analysera lönestrukturer och löneökningsbehovet utifrån tillämplig BÖK.
- att det i syfte att ge förtroendevalda tillräckligt med tid för avstämning av underlagen med medlemmarna, ska införas en frist i avtalen gällande när avstämningen ska ske efter att arbetsgivaren meddelat förslag om ny lön.
- att lönesättande chefer ges förutsättningar att sätta lön efter måluppfyllelse, prestation och lönekriterier. Syftet är att ytterligare säkerställa kvaliteten i lönesamtalen, samt andra individuella samtal kopplade till processen. Detta kan uppnås genom att bilaga 1, § 2, punkt 1, förstärks med redovisning av vilka aktiviteter som genomförts eller kommer att genomföras i syfte att säkerställa kvaliteten, till exempel utbildning av cheferna.

Akademiker ska ha trygga anställningar

AkademikerAlliansens medlemsgrupper vill ha trygga anställningar med konkurrenskraftiga villkor som gör att de väljer att arbeta på kommunala företag. I syfte att skapa trygghet i anställning och attraktivitet för branschen, anser AkademikerAlliansen att kvalifikationskravet i föräldrapenningtillägget behöver moderniseras. Även ett starkare skydd för gravida vid arbetsbrist är nödvändigt. Likaså behöver regler och ersättningar vid jour och beredskap förbättras. En annan anpassning som behöver ske är att skapa bättre förutsättningar för föräldrar som på grund av barnens förkylningssymptom måste stanna hemma från arbetet.

Med anledning av ovanstående yrkar AkademikerAlliansen:

- att provanställningar endast kan tillämpas om särskilda skäl föreligger.
- att kvalifikationskravet i föräldrapenningtillägget och föräldralönen tas bort.
- att lönetillägg ska utgå vid tillfällig föräldrapenning.
- att arbetstagare, som har jour eller beredskap, och som har rätt till övertidsersättning och genomför aktivt arbete under jour eller beredskap skall erhålla både jour- och beredskapsersättning samt övertidsersättning.
- att stryka anmärkningen i § 20, moment 7, gällande möjligheten att träffa lokala kollektivavtal om avvikelser i bestämmelsen, samt första anmärkningen moment 8 likaså.
- att inställetiden vid beredskapstjänstgöring regleras.
- att gränsen för att få högre ersättning sänks.
- att personer med hel graviditetspenning vid uppsägning på grund av arbetsbrist får ett likställt skydd som föräldralediga. Det innebär att uppsägningstiden ska börja löpa först när den planerade föräldraledigheten löpt ut.
- att i syfte att verka för tydlighet och bättre ekonomiska förutsättningar för arbetstagare som tjänstgör inom totalförsvaret, i det i branschbestämmelserna regleras vad som gäller vid ledighet för tjänstgöring i totalförsvaret samt ersättning för sådan tjänstgöring.

Akademiker ska kunna påverka sina villkor

För att rekrytera och behålla akademisk kompetens inom Sobonas område krävs att anställningsvillkoren är konkurrenskraftiga i förhållande till andra sektorer på arbetsmarknaden. AkademikerAlliansens medlemsgrupper efterfrågar anställningsvillkor som är flexibla och kan anpassas i dialog mellan chef och medarbetare.

Det saknas reglering och vägledning i avtalen om och hur förtroendearbetstid ska hanteras. Vidare står det i § 18, 2 st att anställd som har rätt till övertidsersättning i sin roll som ställföreträdare inte har rätt till övertidsersättning om den man ersätter inte har rätt till övertidsersättning. Även paragrafen § 28, gällande enskilda angelägenheter, behöver ses över för att tydliggöra rättigheter och skyldigheter samt modernisera närståendebegreppet.

Möjlighet till distansarbete är en viktig fråga för AkademikerAlliansens medlemsgrupper och lämpar sig väl för enskilda överenskommelser alternativt en tydlig reglering lokalt.

Med anledning av ovanstående yrkar AkademikerAlliansen:

- att parterna tar fram en gemensam vägledning i frågor kring distansarbete.
- att överenskommelser gällande inlöst rätt till övertidsersättning ska vara uppsägningsbar av båda parter samt att det i anställningsavtalet eller överenskommelsen ska framgå vilket värde som övertiden är inlöst mot.
- att rätten till övertidsersättning ska kvarstå oavsett om överordnad har rätt till övertidsersättning eller ej.

- att arbetstagare ges möjlighet att teckna enskilda överenskommelser om att löneväxla till pension vilket även innefattar andra förmåner än månadslön samt att kunna växla förmåner till ledig tid.

- att uppdatera skrivningarna i § 28 för att anpassa paragrafen till mer moderna familjekonstellationer. Likaså behöver tillämpningen av möjligheten till ledighet i upp till 10 dagar förtydligas.

Akademiker ska ha förutsättningar för återhämtning

Akademiker har rätt till ett yrkesliv i balans och arbetsförhållanden som ger förutsättningar för ett långt och hållbart arbetsliv.

Branschöverenskommelse Energi:

AkademikerAlliansen menar att avtalets § 12 mom 9 om att sjukdom ska anses utgöra veckovila är orimlig och bryter mot allmän praxis, där sjukdom räknas som arbetad tid.

Med anledning av ovanstående yrkar AkademikerAlliansen:

- att ordet sjukdom stryks ur § 12 mom 9.

Branschöverenskommelser Besöksnäring och kulturarv, Fastigheter, Flygplatser samt Vatten och miljö:

Dygnsvila

Utifrån kritiken från EU gällande avtal som har en likalydande skrivning anser AkademikerAlliansen att paragrafen behöver ses över.

Med anledning av ovanstående yrkar AkademikerAlliansen:

- att en översyn gällande dygnsviloparagrafen ska ske.

- att den kompenserade ledigheten ska ske utan löneavdrag.

Akademiker ska ha förutsättning att kunna utöva gott ledarskap

En stor del av AkademikerAlliansens medlemmar är chefer, en grupp som är central för utvecklingen av verksamheten samt för att skapa ett hållbart arbetsliv för de anställda i kommunala företag. Samtliga medlemmar har stora fördelar av gott ledarskap, då detta skapar en god arbetsmiljö och därmed attraktivitet att ta anställning i företagen. En förutsättning för ett gott chefskap är goda anställningsvillkor, jämlika förutsättningar, stöd i ledarskapet samt kontinuerlig kompetensutveckling. Det är av yttersta vikt att verksamheterna kan göra det attraktivt att ta på sig ett chefsuppdrag.

Med anledning av ovanstående yrkar AkademikerAlliansen:

- att parterna samverkar kring att skapa ett hållbart arbetsliv för AkademikerAlliansens chefsmedlemmar samt att göra det attraktivt att ta på sig ett chefskap.

AkademikerAlliansen förbehåller sig rätten att under förhandlingarna precisera och komplettera ovanstående yrkanden.