

AkademikerAlliansens inriktning, avtalsrörelsen 2025 till Sobona

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

AkademikerAlliansen överlämnar härmed sina yrkanden gällande avtalsrörelsen 2025. 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 nu under några år legat till grund för AkademikerAlliansens avtalsinriktning.

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.

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 och skapa fler lokala ventiler och tydliggöra dessa i en förhandlingsordning. 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 möjlighet till förstärkt lönesamtal införs i löneavtalen.
- 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 vid retroaktiv utbetalning av ny lön, ska arbetsgivaren kompensera den förlust som uppstår mellan den nya lönen, kollektivavtalade förmånerna och ersättningen utbetald enligt Socialförsäkringsbalken
- att kontinuerlig skriftlig partsgemensam utvärdering av det centrala löneavtalet ska ske vart tredje år.
- att erfarna medarbetare oavsett löneläge ska kunna erhålla löneökningar i paritet med deras betydelse för och bidrag till verksamheten.
- att en konsekvensändring görs gällande formuleringar för äldre arbetstagare. Det vill säga att begreppet äldre byts ut mot exempelvis erfarna.
- att löneavtalet utvecklas genom chefer regelbundet ska erbjudas stöd, information och utbildning som behövs för att kunna sätta lön enligt löneavtalets intentioner.

Akademiker ska ha trygga anställningar

AkademikerAlliansens medlemsgrupper vill ha trygga anställningar med konkurrenskraftiga villkor som gör att de väljer att arbeta i kommunala bolag. I syfte att skapa trygghet i anställning och attraktivitet för branschen, anser AkademikerAlliansen att kvalifikationskravet i föräldrapenningtillägget behöver moderniseras. 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 kvalifikationskravet i föräldrapenningtillägget och föräldralönen tas bort.
- att lönetillägg ska utgå vid tillfällig föräldrapenning.
- att inställetiden vid beredskapstjänstgöring regleras.
- att reglera vad som gäller vid ledighet för tjänstgöring i totalförsvaret samt ersättning för sådan tjänstgöring.
- att avtalen tillförs tydlighet avseende grund och orsak till när provanställning kan tillämpas.

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

AkademikerAlliansen anser att regleringar och ersättningar vid jour, beredskap och vila behöver förbättras.

Med anledning av ovanstående yrkar AkademikerAlliansen:

- att gränsen i § 20, moment 2, för att få högre ersättning vid jour och beredskap sänks.
- att arbetstagaren som inte erhållit veckovila kompenseras med en dags ledighet utan löneavdrag och att ledigheten normalt ska förläggas i anslutning till nästkommande veckovila/veckoslut.

Akademiker ska kunna påverka sina villkor

För att rekrytera och behålla akademisk kompetens inom Sobonas avtalsområde 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.

Med anledning av ovanstående yrkar AkademikerAlliansen:

- 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 medarbetare ska ha möjlighet att ingå enskilda överenskommelser om semester, arbetstider, pension, distansarbete (Ej sämre än vad som stadgas i BÖK/BB)

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.

Med anledning av ovanstående yrkar AkademikerAlliansen:

- att utrymme för arbetstidsåtgärder utökas inom de BÖKar där det finns samt införs i de BÖKar som idag saknar utrymme för arbetstidsåtgärder.

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.

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 och att chefsmedlemmar ges kontinuerlig kompetensutveckling.

Akademiker ska ha villkor i avtal som är branschanpassade

Räddningstjänsten spelar en avgörande roll i samhällets säkerhet och krisberedskap. Ett eget kollektivavtal för räddningstjänsten är viktigt av flera skäl. För det första har räddningstjänstpersonal unika arbetsförhållanden som kräver specifika regler och villkor, för att räddningstjänstpersonal ska kunna utföra sitt jobb effektivt. Ett eget kollektivavtal kan bättre anpassas till deras behov, såsom arbetstider, beredskap och säkerhet. Ett bra kollektivavtal kan också göra branschen mer attraktivt och bidra till att fler väljer dessa yrken. Detta är viktigt för att säkerställa att det finns tillräckligt med kvalificerad personal för att hantera krisberedskap och andra nödsituationer. Ett eget kollektivavtal kan bidra till att skapa en mer hållbar arbetsmiljö och minska behovet av tillfälliga dispenser. AkademikerAlliansen anser därmed att det finns ett behov för parterna att omhänderta villkor för akademiker inom räddningstjänsten.

Med anledning av ovanstående yrkar AkademikerAlliansen:

- att parterna tecknar enskilda branschöverenskommelser (BÖK/BB) för Sobonas bransch Räddningstjänst.

Utgångspunkterna för detta yrkande är ett ettårigt avtal.

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