

AkademikerAlliansens inriktning, avtalsrörelsen 2025 till SKR och Sobona

AkademikerAlliansen, överlämnar härmed sina yrkanden gällande avtalsrörelsen 2025. Dessa yrkanden tar avstamp i den verklighet som arbetsmarknaden och i synnerhet landets kommuner och regioner 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 agerande på den centrala nivån.

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: vård och hälsa, utbildning samt kommunal och regional förvaltning. 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.

AkademikerAlliansen kom tillsammans med SKR och Sobona överens om att följande skulle gälla för avtalsrörelsen 2024 och vi förutsätter att detta gäller även för avtalsrörelsen 2025:

1. AkademikerAlliansen förhandlar om Allmänna bestämmelser samtidigt som övriga fackliga organisationer 2025.
2. AkademikerAlliansen har möjlighet att inkomma med yrkanden på Allmänna bestämmelser inför förhandlingarna liksom övriga fackliga organisationer.
3. SKR:s uppdrag är att hålla ihop Allmänna bestämmelser och eftersträvar därför likalydande villkor med samtliga fackliga motparter i kommande förhandlingar. Detta kräver en dialog med samtliga berörda fackliga organisationer under förhandlingarna.

Grundläggande förutsättningar

Tillsvidareavtalet som konstruktion har under de senaste åren på ett konstruktivt sätt diskuterats mellan AkademikerAlliansen, SKR och Sobona. Det är av yttersta vikt för AkademikerAlliansen att det arbetet tas vidare och resulterar i en tydlighet kring avtalsformens syfte och hantering, och att AkademikerAlliansen, oavsett avtalskonstruktion, får en tydlig och säker förhandlingsprocess samt blir bemött och kan agera på lika villkor som övriga parter. Utöver tillsvidareavtalet konstruktion ser AkademikerAlliansen att det finns stora utmaningar med olika avtalskonstruktioner kring arbetstid som inte gynnar den lokala verksamheten vilket påverkar våra medlemmars arbetsmiljö negativt. Vi anser att avsiktsförklaringarna kring Friskfaktorer och Kompetensförsörjningen i välfärden är centralt

Följande fackförbund samverkar inom AkademikerAlliansen:

Akavia, DIK, Fysioterapeuterna, Kyrkans Akademikerförbund, Naturvetarna, Sjöbefälsföreningen, SRAT, Sveriges Arbetsterapeuter, Sveriges Arkitekter, Sveriges Farmaceuter, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Skolledare, SULF, Sveriges Veterinärförbund, Tjänstetandläkarna.

viktiga. Det är viktigt att parterna behåller den höga ambitionsnivån men också gör mer för att säkerställa att arbetet når ut till verksamheterna där våra medlemmar finns.

Mot bakgrund av det ovan beskrivna yrkar AkademikerAlliansen:

- **att** parterna tillsammans utvärderar det centrala löneavtalet vart tredje år.
- **att** ersättningar i AB och bilagor är föremål för årlig uppräknings och värdesäkring.
- **att** skapa förutsättningar för likvärdiga villkor i lokala avtal.

Akademisk kompetens ska utvecklas och värdesättas inom KR-sektorn

AkademikerAlliansens medlemsgrupper utgör ryggraden i den kommunala och regionala sektorn, där deras specialiserade kompetens är avgörande för att upprätthålla och vidareutveckla samhällsviktiga funktioner. Utan akademikernas expertis riskerar kommuner och regioner att förlora sin förmåga att möta framtidens utmaningar och leverera högkvalitativ samhällsservice. En förutsättning för att arbetsgivarna 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 välfärdens akademiker har en god ersättning för sitt arbete och har en positiv livslöneutveckling.

Med anledning av ovanstående yrkar AkademikerAlliansen:

- att följande text förs in i avtalet: Det är arbetsgivaren som svarar för att varje chef/medarbetare har den kompetens som krävs för fullgörande av arbetsuppgifterna och som ska ge förutsättningar för kompetensutveckling. Detta är något som ingår i återkommande utvecklingssamtal mellan medarbetare och chef och som formuleras i individuella utvecklingsplaner som inkluderar fortbildning.

Akademiker ska ha tydliga löneprocesser

Medlemmar i AkademikerAlliansens förbund har hög och för sektorn 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 vårt löneavtal. Sambandet mellan individens bidrag till verksamheten, prestation och den individuella löneutvecklingen är för många medlemmar svagt eller otydligt.

Det är av största vikt att lönesättande chefer ges förutsättningar att sätta lön utifrån löneavtalets intentioner samt utifrån målpuppfyllelse, prestation och lönekriterier. Syftet är att säkerställa

Följande fackförbund samverkar inom AkademikerAlliansen:

Akavia, DIK, Fysioterapeuterna, Kyrkans Akademikerförbund, Naturvetarna, Sjöbefälsföreningen, SRAT, Sveriges Arbetsterapeuter, Sveriges Arkitekter, Sveriges Farmaceuter, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Skolledare, SULF, Sveriges Veterinärförbund, Tjänstetandläkarna.

efterlevnaden av löneavtalet samt att öka kvaliteten i lönesamtalen och andra individuella samtal kopplade till processen.

Med anledning av ovanstående yrkar AkademikerAlliansen:

- **att** arbetsgivaren, senast vid överläggningen redovisar de analyser som ligger till grund för planerade åtgärder gällande kompetensförsörjningsbehov, lönestruktur och löneutveckling.
- **att** lönekriterier ska anpassas utifrån verksamhetens uppdrag, mål, behov och förutsättningar. I detta ligger också att lönekriterier behöver vara kommunicerade till såväl lönesättande chefer som medarbetare.
- **att** i samband med avstämningen av löneöversynsprocessen ska parterna redovisa sina respektive analyser över processen. För att utgöra ett stöd i kommande löneöversyner, behöver avstämningsresultat, slutsatser och ställningstaganden tydligt dokumenteras.
- **att** arbetsgivare som undantagsvis avser att senarelägga delar av löneöversynen på grund av synnerliga skäl, ska ange skälen till förseningen samt under överläggningen skriftligt redovisa en tids- och processplan.
- **att** vid retroaktiv utbetalning ska arbetsgivaren kompensera den förlust som uppstår mellan den nya lönen, kollektivavtalade förmånerna och ersättningen utbetald enligt Socialförsäkringsbalken.
- **att** en konsekvensändring görs redaktionellt gällande formuleringar för äldre arbetstagare i bilaga 5. Det vill säga att begreppet äldre byts ut mot exempelvis erfarna.
- **att** vid brister i lönedialog mellan chef och medarbetare avseende genomförandet eller kvalitet, ges möjlighet att begära en förnyad eller om förutsättningar finns förstärkt dialog.

Det förutsätts att parterna lokalt i samband med överläggningen eller på annat sätt kommer överens gällande formerna för sådana samtal.

- **att** erfarna medarbetare oavsett löneläge ska kunna erhålla löneökningar i paritet med deras betydelse för och bidrag till verksamheten

Akademiker ska ha trygga anställningar

AkademikerAlliansens medlemsgrupper vill ha trygga anställningar med konkurrenskraftiga villkor som gör att de väljer att arbeta inom KR-sektorn. AkademikerAlliansen ser att grundregeln om rätten till tillsvidareanställningar behöver förstärkas samtidigt som rätten till olika löneutfyllnader behöver moderniseras.

Följande fackförbund samverkar inom AkademikerAlliansen:

Akavia, DIK, Fysioterapeuterna, Kyrkans Akademikerförbund, Naturvetarna, Sjöbefälsföreningen, SRAT, Sveriges Arbetsterapeuter, Sveriges Arkitekter, Sveriges Farmaceuter, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Skolledare, SULF, Sveriges Veterinärförbund, Tjänstetandläkarna.

Med anledning av ovanstående yrkar AkademikerAlliansen:

- **att** AB tillförs tydlighet avseende grund och orsak till när provanställning tillämpas
- **att** graviditetspenning ska likställas med föräldraledighet motsvarande den lösning som finns på Sobonas BÖK.
- **att** avtalets löneutfyllnadsförmåner moderniseras exempelvis genom att:
 - kvalifikationstiden i AB för föräldrapenning/föräldralön avvecklas.
 - graviditetspenning omfattas av en rätt att erhålla sjuklöneutfyllnad enligt AB §28.
 - vård av när anhörig med närståendepenning omfattar – rätt till sjuklöneutfyllnad enligt § 28 AB
 - smittbärrpenning höjs utifrån nuvarande försäkringslösning i AGS och motsvarar 100 procent av den aktuella lönen i linje med gällande villkor på den statliga sektorn.

Akademiker ska kunna påverka sina villkor

För att rekrytera och behålla akademisk kompetens inom KR-sektorn 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.

Förbunden inom AkademikerAlliansen ser flera otydligheter gällande den individuellt överenskomna, inlösta övertidsersättningen både vad gäller tid och värde. Inte minst noterar AkademikerAlliansen att det ur jämställdhetsaspekter förekommer stora oönskade skillnader här.

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.

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. Allt fler av AkademikerAlliansens medlemmar får arbetstider som ligger under veckans alla timmar och dagar. I dagsläget har inte kollektivavtalet någon lösning gällande nattarbetstid, det blir i stället ofta en lokal fråga. Flexitidsavtalen som tecknas lokalt utifrån AB §14 ses som en positiv utveckling och en attraktiv lösning av våra medlemmar, men AB behöver tydligare lydelse gällande arbetstagarens inflytande över flexitidshanteringen. Förbunden ser bekymrat på den

Följande fackförbund samverkar inom AkademikerAlliansen:

Akavia, DIK, Fysioterapeuterna, Kyrkans Akademikerförbund, Naturvetarna, Sjöbefälsföreningen, SRAT, Sveriges Arbetsterapeuter, Sveriges Arkitekter, Sveriges Farmaceuter, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Skolledare, SULF, Sveriges Veterinärförbund, Tjänstetandläkarna.

ökande tillämpningen av förskjuten arbetstid där det alltmer handlar om att undvika övertid snarare än att hantera schemaändringar. AkademikerAlliansen ser också ett behov av att aktualisera och vitalisera det systematiska arbetsmiljöarbetet ute i kommuner och regioner. Veckovila behöver klargöras mellan parterna i förhandlingarna.

Problemen har fortsatt med att Bilaga R tillämpas felaktigt på medlemmar i AkademikerAlliansförbund, vilket blir ett stort bekymmer när det gäller dessa medlemmars möjlighet till inflytande över sin arbetstid.

Generellt anser AkademikerAlliansen att det finns flera olika vägar för att skapa bättre förutsättningar för återhämtning kopplade till arbetstid och dess tillämpning och ser därför nödvändigheten i att avsiktsförklaringen kring arbetstid bör fortsätta men då med en reviderad uppdragsbeskrivning.

Med anledning av ovanstående yrkar AkademikerAlliansen:

- **att** arbetsmiljöansvaret och skyldigheten att registrera arbetstid förtydligas i avtalet
- **att** övertidsavlöstas arbetstid registreras även om inte ersättning utgår.
- **att** frekvensen för hur ofta beredskap kan användas begränsas
- **att** beredskap inte ska innehålla schemalagda arbetsuppgifter under beredskapstid. Aktivering av berörda arbetsuppgifter ska ske först när behovet av insats påkallas.
- **att** bestämmelse kring jour/beredskap delas och där tydligt hantera beredskap och jour i separata ordningar.
- **att** jour- och beredskapsvecka bör begränsas till var 5e till 6e vecka.
- **att** veckovilan ska definieras och regleras i AB på motsvarande sett som skett kring dygnsvila, med betald kompensationsledighet.
- **att** införa likalydande och gemensamma arbetstidsmått i olika avtalskonstruktioner där AkademikerAlliansens medlemmar verkar.
- **att** medarbetaren själv avgör när flextiden kan utnyttjas, om verksamheten så medger.
- **att** beordrat arbete utöver ordinarie angiven normalarbetstid alltid utgör övertid

Följande fackförbund samverkar inom AkademikerAlliansen:

Akavia, DIK, Fysioterapeuterna, Kyrkans Akademikerförbund, Naturvetarna, Sjöbefälsföreningen, SRAT, Sveriges Arbetsterapeuter, Sveriges Arkitekter, Sveriges Farmaceuter, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Skolledare, SULF, Sveriges Veterinärförbund, Tjänstetandläkarna.

- **att** parterna tecknar en Bilaga R-T anpassad utifrån AkademikerAlliansens medlemmar inom Räddningstjänst.

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 inom sektorn. Samtliga medlemmar har stora fördelar av gott ledarskap, då detta skapar en god arbetsmiljö och därmed attraktivitet att ta anställning i sektorn. En förutsättning för ett gott chefskap är goda anställningsvillkor, jämlika förutsättningar, stöd i ledarskapet samt kontinuerlig kompetensutveckling. Det är av yttersta vikt att sektorn kan göra det attraktivt att ta på sig ett chefsuppdrag.

Med anledning av ovanstående yrkar AkademikerAlliansen:

- **att** bilaga 1, § 1 i löneavtalet utvecklas genom att chefer regelbundet ska erbjudas stöd, information och utbildning som behövs för att kunna sätta lön enligt löneavtalets intentioner.

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

Mats Eriksson

Ordförande i AkademikerAlliansens Förhandlingsdelegation