

AkademikerAlliansens inriktning, avtalsrörelsen 2024 till SKR och Sobona

AkademikerAlliansen, överlämnar härmed sina yrkanden gällande avtalsrörelsen 2024. 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 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: 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 har tillsammans med SKR och Sobona överenskommit om följande gällande avtalsrörelsen 2024:

1. AkademikerAlliansen förhandlar om Allmänna bestämmelser samtidigt som övriga fackliga organisationer 2024.
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.

Mot bakgrund av det ovan beskrivna yrkar AkademikerAlliansen:

- att det genomförs en översyn av HÖK T för att tydliggöra syfte och fördelar med tillsvidareavtalsformen. I detta ska ingå hur avtalet ska tolkas och tillämpas på såväl lokal som central nivå och såväl i avtalsrörelse som i det löpande. Grunden för detta finns i det förslag till ramverk som AkademikerAlliansen tidigare har lämnat över (bilaga 1).

- att parterna definierar ett tydligare uppdrag till den avtalsvårdande gruppen.

Akademisk kompetens ska utvecklas och värdesättas inom KR-sektorn

AkademikerAlliansens medlemsgrupper bidrar till KR-sektorn genom sin kompetens. 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 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 måluppfyllelse, prestation och lönekriterier. Syftet är att säkerställa efterlevnaden av löneavtalet samt att öka kvaliteten i lönesamtalen och andra individuella samtal kopplade till processen.

Med anledning av ovanstående yrkar AkademikerAlliansen:

- att de redovisningar vad gäller motiven med tillhörande analyser som framgår av HÖK-T, bilaga 1, § 2, punkt 1, samt bilaga 5, **skriftligt** ska redovisas för förbundens företrädare lokalt alternativt förbunden centralt i de fall det saknas lokal representation.

- att kvaliteten i lokala löneprocesser höjs genom en förstärkt förhandlingsordning, till exempel genom möjlighet att påkalla central partsgemensam konsultation eller förstärkt lönesamtal.

- att det i löneavtalet skrivs in att avtalet ska utvärderas av centrala parter, som utgångspunkt vart tredje år. Slutsatserna från den 2023 slutförda utvärderingen ska ligga till grund för ambitionsnivå och metodik.

- 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.

- att Bilaga 5 ska få en tydligare tillämpning i verksamheterna. Parternas avtalsvårdande grupp får ett uppdrag att komma fram till hur detta kan genomföras.

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.

I samband med hanteringen av dispensansökningar från räddningstjänsten har det blivit uppenbart 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.

Med anledning av ovanstående yrkar AkademikerAlliansen:

- att projektanställningar enligt AB §4 mom3 d, ska föregås av ett MBL-förfarande mellan lokala parter när dessa tjänster inrättas, där det tydliggörs hur kraven på extern finansiering eller avskilda ekonomiska budgetmedel är uppfyllda.
- att när en arbetstagare är frånvarande från arbetet på grund av att arbetstagaren är eller misstänks vara smittbärare enligt bestämmelserna i smittskyddslagen (2004:168) eller livsmedelslagen (2006:804) (motsvarande) och erhåller smittbärrpenning enligt SFB ska löneutfyllnad betalas så att den totala ersättningen, inklusive smittbärrpenning, motsvarar 100 procent av den aktuella lönen.
- att kvalifikationskraven för föräldrapenningtillägget tas bort.
- att rätten till ersättning vid inkallelse för tjänstgöring inom totalförsvaret förstärks från 90 procent till 100 procent av lönen.
- att Akademikeralliansen ges möjlighet att teckna en Bilaga RT likalydande med Bilaga R.

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 uppsägningsbara av båda parter samt att det i anställningsavtalet eller överenskommelsen ska framgå vilket värde som övertiden är inlöst mot.
- att möjligheten till individuella överenskommelser utan krav på LOK klargörs. Det kan exempelvis handla om förbättrade distansmöjligheter, förbättrade semestervillkor, arbetstidslösningar m.m.

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 istället 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 flexitidshandlingen. Förbunden ser bekymrat på den ökande tillämpningen av förskjuten arbetstid där det allt mer 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. Slutligen behöver villkoren för veckovila klargöras mellan parterna i avtalsrörelsen.

Med anledning av ovanstående yrkar AkademikerAlliansen:

- att det i Allmänna Bestämmelser tydliggörs att veckovilan utgörs av 36 h som en enskild rättighet i förhållande till dygnsvilan. Den lokala dispositiviteten för veckovilan ska ha samma reglering som för dygnsvilan, dvs att den inte kan omregleras.
- att nattarbetsvillkoren för förbundens medlemmar görs likalydande med andra förbunds avtal.
- att tillämpningen av förskjuten arbetstid skärps genom en reglering av i vilka situationer arbetstiden kan förskjutas.
- att ramverket för ingående av flexitidsavtal och dess tillämpning förtydligas i AB, § 14.
- att hanteringen av beordrad övertid i AB §20 ses över med syfte att få till en tydligare hantering när det gäller flexitidsavtal.
- att samtliga kommuner och regioner i Sverige senast den 31 december 2025 ska ha tecknat lokala avtal baserade på Avtal om samverkan och arbetsmiljö från 2017.

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

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

Bilaga 1: Utkast ramverk för tillsvidareavtalet SKR/Sobona - AkademikerAlliansen

Definitioner: vilka avtal, centrala parter, lokala parter, etc.

Inledning: syftet med tillsvidareavtalsformen

- Synliggörande av central och lokal nivå
- Fördelar
- Utmaningar

Tillsvidareavtalet på lokal nivå

- Centrala parters syn på lokala löneprocesser inom ramen för ett tillsvidareavtal
- Medskick till lokala parter

Tillsvidareavtalet på central nivå

- Tillsvidareavtalet löpande
 - o När kan förändringar göras i HÖK-T, löneavtalet, AB?
- Tillsvidareavtalet när andra parter har avtalsrörelse
 - o Yrkanden
 - o Förhandlingar
 - o Avslut
- Återkommande utvärderingar av avtalet
- Avtalsvårdande grupp