

Akademikerförbunden

2012-02-24

Avtalsyrkande 2012, Arbetsgivaralliansens avtal Skola/Utbildning och Folkhögskola under Branschkommitté Utbildning och Folkbildning

Lön

Avtalstid

Ettårigt avtal.

Punkt 7 Förhandlingsordning

I avtalet ska anges ett garanterat utrymme om X procent per arbetstagarorganisation för 2012 års lönerrevision.

Punkt 1.2 Löneprinciper

Föräldralediga

Skrivningarna om att föräldralediga inte skall missgynnas förtydligas och kompletteras med tillämpningsregler som säkerställer att den föräldraledige erhåller en individuell löneutveckling i nivå med vad som kunnat förväntas om den föräldraledige arbetat och som i övrigt inte är ogynnsam i förhållande till övriga i företaget.

Löneavtalets uppbyggnad och kronologi

Arbetsgruppen avseende Löneavtalet i branschkommittén för Skola och Utbildning samt Folhögskola har tagit fram ett flödesschema och förklarande texter till hur löneavtalet ska hanteras lokalt. Akademikerförbunden yrkar på att detta material förs in i avtalen Skola/Utbildning och Folkhögskoleavtalet som avtalstext och att parterna på området har en partsgemensam utbildning i hur avtalet ska tillämpas lokalt.

Lönekartläggning årligen

Lönekartläggning ska enligt Diskrimineringslagen ske årligen.

Övriga allmänna villkor

§ 2 Mom. 2 Provanställning

Provanställning av rektor eller motsvarande befattning direkt underställd styrelsen tas bort ur avtalen.

Tidsbegränsade anställningar

Avtalet tillförs ett förtydligande om att tillsvidareanställning är huvudregeln vid anställning. Tidsbegränsade anställningar får inte vara ett sätt att hantera ett permanent bemanningsbehov.

Anställningstiden för viss tid och för vikariat ska räknas samman vid tillämpningen av 5 § 2 st LAS.

§ 3 Mom. 1 Lojalitet, förtroende, diskretion

Skrivningen om lojalitetsplikten är alltför stark och bör mjukas upp genom att den sista meningen tas bort. Parterna ska istället teckna ett avtal om meddelarfrihet.

Kompensation för övertid

Avtalet tillförs en regel innebärande att det under anställningens första 12 månader inte är möjligt att träffa överenskommelse om att övertidskompensation ska utges på annat sätt än genom övertidsersättning.

Utöver minst fem extra semesterdagar ska en sådan överenskommelse även kompenseras med högre lön. Arbetsgivaren ansvarar för att dokumentera innehållet i sådan överenskommelse.

Avtalat förtydligas och kompletteras med avseende på arbetstagares möjlighet att säga upp överenskommelse enligt ovan samt arbetsgivarens ansvar för att informera om kollektivavtalets innehåll i denna del.

§ 9 Obekväm arbetstid

Avtalets ersättning för obekväm arbetstid ändras till två olika typer av divisorer, beroende på när tjänstgöringen sker.

Restid

Restid ska förläggas så att den ryms inom den ordinarie arbetstiden. Restid som beordrats eller i efterhand godkänts att ske utanför den ordinarie arbetstidens förläggning ska ur vilooch ersättningssynpunkt jämföras med arbetstid.

Föräldralön

Föräldralönen utökas till att omfatta minst 6 månader. Kvalifikationstrappan för att erhålla föräldralön tas bort helt. Föräldralönen betalas därmed ut från och med första anställningsdagen och i enlighet med Försäkringskassans utbetalningsregler. För att stärka möjligheten för föräldrar att arbeta deltid, i enlighet med Föräldraledighetslagen, ska föräldralönen även kunna utbetalas partiellt.

§ 11 Mom. 4 Semesterns längd

Antalet semesterdagar ska utökas för dem under 40 år.

Tjänstledighet för att pröva annat arbete

För att underlätta omställning och främja rörlighet på arbetsmarknaden tillförs en rätt att under maximalt 12 månader få tjänstledighet för att pröva annat arbete.

Yrkande angående chefer inom Arbetsgivaralliansens avtal för Skola och Utbildning samt Folkhögskola

Se Bilaga 1.

Redaktionellt

Listan över vilka förbund som ingår i Akademikerförbunden uppdateras.

Slutligen förbehåller vi oss rätten att under förhandlingarna konkretisera och komplettera ovanstående avtalskrav.

Akademikerförbunden
genom
Akademikerförbundet SSR

Akademikerförbunden
genom
Sveriges Universitetslärarförbund

Maria Johansson

Camilla Brown

Bilaga 1

Yrkande angående chefer inom Arbetsgivaralliansens avtal för Skola och Utbildning samt Folkhögskola

Allt fler beslut flyttas från central till lokal nivå och vidare ned till arbetsplatsen, där såväl många verksamhetsbeslut som organisationens lönepolitik förväntas hanteras mellan chef och medarbetare. Särskilt tydligt är det när det gäller arbetsgivarens kanske främsta styrinstrument i verksamheten, löneöversynen. Den utveckling som skett och pågår innebär att chefens – särskilt mellancheferns – roll markant ökat i betydelse. Det har blivit än mer krävande att befinna sig mellan ledningens krav och medarbetarnas förväntningar. I sin roll som ledare av hela eller delar av en verksamhet är chefernas påverkan nu ännu tydligare för hela verksamhetens framgång och resultat. Det innebär i sin tur att chefernas betydelse för övriga medarbetares möjligheter till ett intressant, utvecklande och lönande arbetsliv också ökat. Chefens sätt att leda arbetet är avgörande för att medarbetarna skall trivas och utvecklas. Då en stor del av akademikerförbundens medlemmar är chefer menar vi att det borde vara ett gemensamt intresse för oss och arbetsgivaren att på bästa möjliga sätt vara ett stöd för cheferna.

Akademikerförbunden föreslår därför, att det mellan parterna tillsätts en arbetsgrupp som har till uppgift att uppmärksamma olika sätt för att stötta och stärka cheferna i deras svåra uppdrag. Områden att överväga kan t.ex. vara:

- Balans mellan ansvar och befogenheter. En chef måste kunna styra den han/hon hålls ansvarig för.
- Tydlighet i uppgift, roll och organisation.
- Goda möjligheter till utbildning för uppdraget, möjlighet att få en mentor etc.

Arbetsgruppens resultat kan t.ex. utmynna i:

- Förslag till utbildningar, seminarier, utbildningsmaterial m.m.