

Datum
2016-04-26

Avtal 2016

Avtalsyrkanden Almega Tjänsteförbunden Bransch Kommunikation

Avtalsförhandlingarna 2016 genomförs i efterdyningarna av en kraftig lågkonjunktur. Återhämtningen av ekonomin går långsamt och ojämnt mellan branscherna, under stor osäkerhet och med risk för bakslag. Framtidsutsikterna är minst sagt mycket osäkra.

En del av branschen befinner sig i en förändringssituation med kraftigt vikande volymer. En anpassning till nya marknader/produkter är en förutsättning för överlevnad, varför branschen är beroende av att kunna genomföra förändringar.

Kommunikationsföretagens ekonomiska lönsamhet är generellt sett dålig och företagen har i varierande omfattning drabbats av rådande lågkonjunktur. Flertalet företag har tvingats till rejäla kostnadsbesparingar och nedskärningar med uppsägning av personal som resultat.

Samtidigt har nettolönerna i normala inkomstlägen – efter inflation – under perioden sedan år 2007 ökat med tal som saknar motstycke i modern tid. Alla medarbetare har således fått en kraftig köpkraftsförbättring. Förklaringen ligger bl a i de höga löneavtal som träffades år 2007 och framåt, skattelättnader och låga räntenivåer. Trots detta har Kommunikationsbranschen under de gångna tre åren varit förskonad från krisuppgörelser och uppsagda avtal.

Med den bakgrunden är det varken möjligt eller försvarbart att ta utgångspunkt i något annat än den nivå som fastslagits i Industriavtalen. Höga kostnadsnivåer riskerar att allvarligt skada Kommunikationsföretagens förutsättningar att fortsätta utvecklas som bransch, att behålla eller utöka sin personal.

Avtalsperiodens längd

Kommunikationsföretagens utgångsläge i Avtal 2016 är ett ett-årigt avtal i nivå med de normerande Industriavtalen samt utan individgarantier.

Lön

Det centrala avtalets lönebilagor ger med nuvarande skrivningar ett gott stöd och utgångspunkter för lokal lönebildning. Parterna bör finna former för en gemensam utbildning i syfte att stärka den lokala löneprocessen.

Vårt långsiktiga mål är att lönebildningen ska vara företags- och medarbetarnära. Lönen ska bildas i löneprocesser utifrån förutsättningarna

på varje arbetsplats och omvärldens påverkan. Detta förutsätter att parterna ges stöd att utveckla lokala löneprocesser.

Allmänna villkor

Nedan listas Kommunikationsföretagens avtalsyrkanden. Yrkanden har sitt ursprung i ett antal väl analyserade frågor utifrån företagets perspektiv i vardagen. Förändringar av allmänna villkor ska alltid kostnadsberäknas och ske under iakttagande av principen att "allt ska räknas" som en del i den företagsförlagda lönebildningen. Detta gäller såväl yrkanden från Kommunikationsföretagen som krav från de fackliga organisationerna.

Arbetstid

Branschavtalet 6 § Mom 1 Arbetstidens längd och förläggning, nytt fjärde stycke

"Timmar som vid begränsningsperiodens utgång över- eller understiger ordinarie arbetstidsmätt förs över till följande period."

Branschavtalet 6 § Mom 1 Arbetstidens längd och förläggning, stycke 11

Meddelande om ändring i den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning ska lämnas till medarbetaren senast sju dagar i förväg.

Branschavtalet 8 § Mom 1, Mertidsarbete, andra stycket första strecksatsen ny lydelse

"Arbete för deltidssamarbetande är övertid och ersätts enligt bestämmelserna i § 7 om arbetstagaren

- arbetar utöver ordinarie arbetstidsmättet för heltidssamarbetande under en kalendervecka."

Branschavtalet 8 § Mom 2, Skyldighet att utföra mertidsarbete, andra och tredje stycket

Allmän mertid och allmän övertid får tas ut med sammanlagt 300 timmar per kalenderår samt den allmänna mertiden får inte överstiga 225 timmar per kalenderår.

Branschavtalet 10 § Mom 3 Beredskap, tredje stycket andra meningen

Ändras till följande:

"För chefer och handläggare kan överenskommelse om omfattning träffas direkt med arbetstagaren."

Giltighets- och uppsägningstider

Uppsägning av lokala och centrala avtal. Ändring av löptider på lokala och centrala avtal.

Datum
2016-04-26

Bilaga 1 Förhandlingsordning

Twisteförhandlingar tar för lång tid. Preskriptionstiderna i förhandlingsordningen vid rättstvister behöver därför förkortas och vi yrkar därför på en ny förhandlingsordning enligt bifogad bilaga ersätter bilaga 1 i branschavtalet alternativt att anmärkningen i befintlig förhandlingsordning ändras enligt nedan.

"Ändrad anmärkning till §§ 2-3

Om en twistefråga grundar sig på lagen om anställningsskydd, ska lagens tidsfrister gälla istället för tidsfristerna i denna förhandlingsordning. Denna förhandlingsordning påverkar inte heller reglerna om frister och skyldigheter för arbetsgivaren att begära förhandling enligt 34, 35 och 37 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet."

Övrigt

Kompleta textförslag kommer att presenteras senare.

Kommunikationsföretagen förbehåller sig rätten, beroende på utvecklingen av avtalsförhandlingarna 2016, att revidera och komplettera avtalsyrkandena, som redovisats utan inbördes prioritering.

Stockholm 2016-04-26
Almega Tjänsteförbunden, Bransch Kommunikation

Beata Hammarskiöld
Avtalsansvarig Kommunikationsföretagen

Förhandlingsordning vid rättstvister

Förhandlingspreskription

Om en part vill yrka skadestånd eller annan fullgörelse enligt lag, kollektivavtal eller enligt enskilt avtal, ska parten, om inte annan ordning anges i det aktuella avtalet, begära förhandling inom *två månader* från det parten fått kännedom om den omständighet som kravet grundas på. Förhandlingen måste dock begäras senast *ett år* efter det att denna omständighet inträffat.

Om en part inte begär förhandling inom föreskriven tid, förlorar parten rätten till förhandling.

Lokal förhandling

En förhandling ska i första hand fullgöras mellan de lokala parterna (arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen).

Förhandlingen ska påbörjas snarast möjligt och senast inom tre veckor från den dag då den har begärts, om inte parterna har kommit överens om annat.

Central förhandling

Efter avslutad lokal förhandling ska den part som vill fullfölja ärendet hänskjuta frågan till central förhandling.

Begäran om central förhandling ska vara skriftlig och göras hos motpartens organisation inom *en månad* från den dag då den lokala förhandlingen har avslutats. Försummas detta förlorar parten rätten till förhandling. Central förhandling ska påbörjas snarast möjligt och senast inom *två veckor* från den dag då den har påkallats, om inte parterna har kommit överens om annat.

Rättsligt avgörande

Om en rättstvist som rör lag, kollektivavtal eller enskilt avtal har varit föremål för central förhandling utan att kunna lösas, får part hänskjuta tvisten till rättsligt avgörande inom en månad från den dag då den centrala förhandlingen har avslutats. Försummas detta förlorar parten rätten till talan.

Anmärkning

Om en tvistefråga grundar sig på lagen om anställningsskydd, ska lagens tidsfrister gälla i stället för fristerna i denna förhandlingsordning. Denna

Datum
2016-04-26

Kommunikationsföretagen

● almeqa

förhandlingsordning påverkar inte heller reglerna om frister och skyldigheter för arbetsgivaren att begära förhandling enligt 34, 35 och 37 § lagen om medbestämmande i arbetslivet.”