

Mottaget
Seko

26/4
10/15

Yrkanden

Avtalsförhandlingarna 2016
Bransch Kommunikation

Seko, Facket för Service och Kommunikation
Almega Tjänsteförbunden



**RÄTTVISA LÖNER
TRYGGA JOBB**



Seko- Service och kommunikationsfackets avtalskrav för Branschavtalet Kommunikation fr o m 1 augusti 2016

Bakgrund

En grundförutsättning för en positiv utveckling av branschen är enligt Seko att branschen kan erbjuda de anställda utveckling och trygghet i arbetslivet. Därför behövs flera förändringar av avtalet.

I år har en ny situation uppstått då det inte finns någon LO samordning. Seko har anslutit sig till 6F:s samordning.

6F förbundens gemensamma avtalsplattform

Gemensam styrka

Medlemsförbunden i 6F har enats om en gemensam avtalsplattform. Detta innebär att förbunden gemensamt kommer att stötta varandra för att genomdriva de gemensamma kraven. En bärande del i denna samordning är att inget medlemsförbund kommer att lämna något annat medlemsförbund efter.

Den gemensamma avtalsplattformen bygger på en 12 månaders avtalsperiod.

Rättvisa löner

Enligt medlemsförbunden i 6F ska löneökningarna vara väl balanserade mot omvärlden. Inte för höga och inte för låga. Genom en balanserad löneökning kan hänsyn tas till konkurrenskraften samtidigt som orimliga vinstnivåer motarbetas. Vinstandelen har under en lång tid av år ökat på bekostnad av löneandelen och önskvärda investeringar har i stor utsträckning uteblivit. Istället stiger vinsterna, utdelningarna på kapital ökar och lönerna för ledande chefer når helt orimliga nivåer. Löntagarna måste få en större del av den kaka som vi arbetar ihop.

Nuvarande ordning för lönebildningen har i vissa avseenden fungerat väl. Orättvisorna på svensk arbetsmarknad består dock och växer. En väl fungerande lönebildning måste möjliggöra relativlöneförändringar, satsningar på mer jämställda löner och högre sysselsättning. Kvinnor och mäns arbete fortsätter att värderas olika samtidigt som löneskillnaderna mellan arbetare och tjänstemän fortsätter att växa.

En naturlig utgångspunkt är Riksbankens mål om en 2-procentig inflation över en konjunkturcykel. Enligt flera oberoende institutioner och ansedda ekonomer bör lönerna öka något mer än vanligt med hänsyn till den svenska ekonomin.

Den tidigare ordningen med ett märke för lönekostnadsnormeringen har hela tiden förutsatt en LO-samordning och ytterst ett beslut i LOs styrelse. Mot bakgrund av den spruckna LO-samordningen har medlemsförbunden i 6F gjort egna avvägningar i denna del.

Medlemsförbunden i 6F har enats om att tillsammans förbättra löntagarnas villkor och få till stånd en förändring till förmån för rättvisa löner. Mot bakgrund av ovanstående är Seko,s avtalskrav följande:

- a. Löneökningar med minst 800 kronor per månad och heltidsanställd på avtalsområden med en genomsnittsförtjänst understigande 25 000 kr. På avtalsområden som överstiger denna nivå med ett lägsta utrymme om 3,2 procent räknat på avtalsområdets genomsnittsförtjänst.
- b. Avtalets lägstalöner ska höjas med minst 800 kr för att förhindra lönekonkurrens och säkra mer till de som har minst.
- c. Samtliga ersättningar i avtalet höjs med ett procenttal som motsvarar löneökningarna enligt punkt a) ovan utan eventuell avräkning för förväntad löneglidning.

Ett rättvisare arbetsliv och trygga jobb

Personlig integritet i arbetslivet

Dagens praxis från Arbetsdomstolen innebär att en arbetstagare i stor utsträckning är skyldig att underkasta sig olika former av kontrollåtgärder. Enligt Arbetsdomstolen ska en intresseavvägning göras mellan arbetsgivarens intresse av att utföra kontrollåtgärder och den enskildes personliga integritet. Detta är en svår bedömning som för den enskilde är näst intill omöjlig att göra. Om den enskilde väljer att vägra innebär nuvarande praxis att den anställde kan bli uppsagd om Arbetsdomstolen senare kommer fram till att arbetsgivaren hade rätt att genomföra kontrollåtgärden. Medlemmen kan inte heller enligt Arbetsdomstolen skyddas av ett tolkningsföreträde. Till detta kommer att arbetsgivare utan skäl kräver utdrag ur brottsregister och försäkringskassans register samt att den enskilde ska genomgå personlighetstester.

Enligt medlemsförbunden i 6F är detta en orimlig ordning som inte längre kan accepteras.

Daglönari och visstidsanställningar

En oroväckande utveckling har ägt rum innebärande att visstidsanställningarna har ökat från 16 procent till över 20 procent för arbetare. Inom den kvinnodominerande tjänstesektorn är andelen mellan 22-44 procent. I många fall anställs arbetstagarna på en visstidsanställning trots att behovet av arbetskraft är permanent. Den sämsta formen av visstidsanställning är en anställning som i praktiken innebär att arbetstagaren är daglönare, som rings in på mycket kort varsel. Den anställda anställs timma för timma utan garanterad arbetstid, schema eller inkomst.

En ordnad anställning är oftast en förutsättning för att arbetstagarna ska kunna förverkliga sina egna drömmar och mål. Köp av bostad och familjebildning omöjliggörs till stor del av en osäker anställning.

Medlemsförbunden i 6F står enade mot daglöneriet och missbruket av visstidsanställningar. Förbund inom 6F som har problem med daglöneri eller visstidsanställningar kan räkna med övriga förbunds stöd.

Arbete på arbetsgivarens villkor

Allt fler arbetsgivare har satt i system att omreglera tidigare heltidsanställningar till deltidanställningar. Arbetsgivarens behov av arbetskraft tillgodoses efter en sådan förändring av att arbetstagarna få arbeta mertid. En förutsättning för ett erbjudande om sådant mertidsarbete är inte sällan att arbetstagaren är lojal, foglig och okritisk. Genom denna ordning är det arbetstagarna som får bära hela risken. Arbetsgivaren behöver inte längre planera sin verksamhet i förväg utan kan bedöma behovet av arbetskraft dag för dag trots att verksamheten kan planeras på annat sätt. Arbetsgivarens totala flexibilitet sker på bekostnad av arbetstagarna som fråntas sin grundtrygghet.

Medlemsförbunden i 6F kan aldrig acceptera en ordning som innebär att en arbetsgivare kan tillgodose sitt behov av arbetskraft på detta sätt. Arbetstagarnas rättigheter behöver förstärkas betydligt på detta område.

Seko's avtalsyrkanden för Bransch Kommunikation 2016:

- Löneökningar med minst 800 kronor per månad och heltidsanställd dock med ett lägsta utrymme om 3,2 procent.
- Avtalets lägstalöner ska höjas med minst 800 kr för att förhindra lönekonkurrens och säkra mer till de som har minst.
- Av det ovan nämnda löneutrymmet skall 400 kronor garanteras den enskilde arbetstagare.
- Lägsta lönen i avtalet skall ligga i nivå med lägstalön i de företagsvisa lokala avtalen samt ska höjas med 800 kr.
- Samtliga ersättningar i avtalet höjs med ett procenttal som motsvarar löneökningarna enligt ovan utan eventuell avräkning för förväntad löneglidning.
- Aviserade förhandlingarna om nya företagsvisa lokala avtal skall vara klara innan dessa förhandlingar, rörande överenskommelse om nytt avtal för bransch kommunikation kan slutföras.

Allmänna Villkor

- Beräkning av anställningstid vid intermittert arbete krävs lika många arbetsdagar som motsvarande en heltidsanställd (i normalfallet 225 dagar) för fastställande av rätt till företrädesrätt och övergång till tillsvidareanställning. Vidare är parterna överens om att behovs-, tim- eller motsvarande anställningar är att jämställa med en anställning på "allmän visstid" enligt lagen om anställningsskydd.
- Begränsa tiden för visstidsanställning till sammanlagt maximalt två år, oavsett tidsbegränsad anställningsform.
- När deltidsanställd arbetar mer än sin avtalade sysselsättningsgrad skall anställningen övergå till sysselsättningsgrad som motsvarar faktiskt arbetad tid.

"Faktisk arbetad tid" skall bestämmas genom hopslagning av avtalad anställningsgrad, utfört mertids- och övertidsarbete.

Avstämning skall ske halvårsvis varvid anställningsbehov fastställs, enligt ovan beräkningsmodell för gången halvårsperiod, till faktiskt utförd arbetstid. Utefter fastställt behov erbjuds deltidsanställda högre anställningsgrad i turordning enligt lagen om anställningsskydd.

- All mertid som överstiger 50 timmar per år, ska ersättas med övertidskompensation.

- SEKO yrkar på ändring i § 6 arbetstid sjätte stycke.
” För underjordsarbete *och /eller* kontinuerligt treskiftarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 36 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och begränsningsperiod”.

Resterande villkor kring arbetstid mellan 23.00-05.00 stryks/ersätts av ny text i avtalet,
” Nattskift är mellan 22.00-06.00”

- Semesterväxling: Anställda har rätt att avstå semestertillägget på 0,8 % och istället erhålla fem extra semesterdagar för ett kalenderår.

Skriftligt besked ska lämnas till arbetsledningen senast 1 december inför det kommande semesteråret.

Särskilda yrkanden

Verksamhetsövertagelse och entreprenörer

SEKO yrkar att skyddet för arbetstagares anställningar och anställningsvillkor i samband med verksamhetsövertagelse inom Kommunikationsbranschen utökas. Vidare skall lokala kollektivavtal tecknas i samband med pågående inrangeringsförhandlingar i branschen.

Företag som ansluter sig till Almega tjänsteförbunden Bransch Kommunikation under avtalsperioden och övertar annat företags verksamhet skall samtidigt överta det lokala kollektivavtalet att gälla under den pågående avtalsperioden.

Lokala parterna ska nå enighet för att arbetsgivaren ska ha rätt att ta in eller anlita entreprenörer i verksamheten under avtalsperioden.

Förstärk pensionsavsättning

Höjd pensionsavsättning med möjlighet till flexibel pension skall genomföras på avtalsområdet.

SEKO förbehåller sig rätten att återkomma med ytterligare förslag och preciseringar av avtalskraven