

Yrkanden

Avtalsförhandlingarna 2016

Seko – Almega Tjänsteförbunden Bransch Spårtrafik



**RÄTTVISA LÖNER
TRYGGA JOBB**



Seko- Service och kommunikationsfackets avtalskrav för Spårtrafikavtalet fr.o.m. 1 april 2016

Bakgrund

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

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.

Daglöneri 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 anställde anställs timma för timma utan garanterad arbetstid, schema eller inkomst.

En ordnad anställning är oftast en förutsättning för att arbetstagarna ska kunna leva ett ordnat och socialt liv. 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 deltidsanställningar. 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.

Höjning av ersättningar

Tillägg och andra förekommande ersättningar i centrala samt lokala avtal ökas procentuellt med motsvarande löneökningar enligt stycket ovanför.

Löneprinciper

Samma löneprinciper skall gälla för kvinnor och män. Osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt ska justeras utan att belasta centralt avtalat löneutrymme.

Garantinivå

Avtalen ska utformas så att alla anställda garanteras en löneökning på minst 400 kronor. Lägsta lönen i avtalet skall höjas till 18 000 kr per månad och heltidsanställd samt att lägsta lönen kompletteras med arbetslivserfarenhetstillägg enligt nedan:

12 månaders arbetslivserfarenhet höjer lägsta lönen med ytterligare 1000 kronor per månad och heltidsanställd, vilket ger en lägsta lön om 19 000 kr per månad

24 månaders arbetslivserfarenhet höjer lägsta lönen med ytterligare 2000 kr per månad och heltidsanställd, vilket ger en lägsta lön på 20 000 kr per månad

36 månaders arbetslivserfarenhet höjer lägsta lönen med ytterligare 3000 kr per månad och heltidsanställd, vilket ger en lägsta lön om 21 000 kr per månad

Verksamhetsöverlåtelse

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

Lokala avtal

Förhandlingar om lokala avtal skall vara klara före undertecknandet av branschavtal Spårtrafik

Arbetsgrupp ”nytt centralt branschavtal”

Arbetsgruppens arbete skall fortsätta under avtalsperioden, bilaga 4 arbetstidsregler för fjärrtrafik prolangeras under samma period.

Förbättrad mertidsersättning

Mertidsuttag överstigande 50 timmar ersätts med:

Fasta kontanta månadslönen (uppräknad till heltid)

94

Åtgärder för att förbättra villkoren för deltidsanställda.

För deltidsanställd arbetstagare som kontinuerligt arbetat mer än sin avtalade sysselsättningsgrad skall anställningen övergå till sysselsättningsgrad som motsvarar faktiskt arbetad tid. Faktiskt arbetad tid skall vara avtalad anställningsgrad + utfört mertidsarbete + utfört overtidsarbete. Avstämning sker varje 6 månaders period varvid anställningen omvandlas till genomsnittligt faktiskt utförd arbetstid.

Inrättande av bemanning , deltids och arvodistråd

Enligt spårtrafikavtalet § 2 mom 1 är parterna överens om att en anställning på heltid är grundanställningsformen inom spårtrafikområdet. För att följa upp detta inrättas särskilda ”råd” på företagsnivå. Rådets uppgift är att gemensamt verka för att användandet av deltidсанställningar och timanställningar hålls på lägsta möjliga nivå. Rådet skall också upprätta rutiner för hur hantering av anställda med företrädesrätt enligt LAS skall hanteras. Rådet skall bestå av representanter för företaget och den lokala fackliga organisationen. Rådet skall sammanträda fyra gånger per år eller inom 14 dagar efter att någon av parterna påkallat det. Företaget skall redovisa hur många produktionstimmar som utförts av timanställda, deltidсанställda eller bemanningsföretag på respektive driftsenhet.

Stärkt löneskydd för arbetstagare som tas ur säkerhetstjänst

Arbetstagare som tas ur säkerhetstjänst äger rätt till oförändrad lön fram till dess att dispensansökan hos Transportstyrelsen behandlats samt därefter under tid som nödvändig rehabilitering pågår. Denna lönegaranti gäller ej under tid som arbetstagare uppbär sjukpenning från Försäkringskassan.

För personer som är medicinskt färdigrehabiliterade men omplaceringsmöjligheter saknas äger dessa rätt till lön under sin uppsägningstid.

Alternativt införs försäkringslösning motsvarande det som gäller för exempelvis piloter vid ”Loss of license”

Ökat skydd för arbetstagarnas integritet

Det ökade skyddet för arbetstagarnas integritet skall uppnås genom att det i avtalet införs tydliga regleringar som begränsar arbetsgivarens möjligheter att ensidigt införa integritetspåverkande åtgärder.

Förstärk pensionsavsättning

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

Förhandlingsordning

”Lönenämnden för spårtrafik” avskaffas och ersätts av stupstocksregler. Enas inte de lokala parterna om fördelningen av lönedel vid lokal lönerevision gäller generell utläggning ”lika för alla”

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