

Yrkanden

Avtalsförhandlingarna 2016
Seko – Almega IT & Telekomföretagen



**RÄTTVISA LÖNER
TRYGGA JOBB**



Seko- Service och kommunikationsfackets avtalskrav för Telekomavtalet 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 Telekomavtalet.

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 anställda 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 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.

Lägsta löner

Följande lägstalöner skall regleras på avtalsområdet:

Ingångslön	18 000 kronor
Ett år relevant yrkeserfarenhet	19 000 kronor
Två år relevant yrkeserfarenhet	19 800 kronor
Tre års relevant yrkeserfarenhet	20 600 kronor
Yrkesarbetare med två års yrkeserfarenhet	21 550 kronor
Yrkesarbetare med fem års yrkeserfarenhet	24 330 kronor

Lönen ska omedelbart justeras vid datum då relevant yrkeserfarenhet uppnåtts.

Skyndsam lönerevision

Lönerevision skall genomföras skyndsamt; senaste en kalendermånad efter lönerevisionstidpunkt skall förhandling vara slutförd. I de fall då lönerevision ej slutförts senast en kalendermånad efter lönerevisionstillfället skall det ovannämnda löneutrymmet i sin helhet fördelas till den enskilde arbetstagaren. Arbetsgivaren skall i samband med detta till Seko redogöra för ny lön för Sekos medlemmar.

Samma lönesättningsprinciper skall gälla kvinnor och män. Osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att beakta som lika eller likvärdigt skall justeras utanför det centrala löneutrymmet.

Individgaranti

Av det ovan nämnda löneutrymmet skall 400 kronor garanteras den enskilde arbetstagare.

Höjning av ersättningar

Tillägg och andra förekommande ersättningar skall öka procentuellt som motsvarar löneökningarna enligt stycket ovan, inkluderat de tillägg och ersättningar som regleras i lokala avtal.

En alternativ lösning är att införa divisorer.

Rörliga lönedelar

Rörliga lönedelar får ej inkluderas i ovan nämnda lägstalöner inom avtalsområdet.

Allmänna anställningsvillkor

Avtalets omfattning

Avtalets tillämpningsområde behöver begränsas så att det inte finns möjlighet att bedriva verksamhet där det kan leda till att andra kollektivavtal undanträngs. Särskilt vikt bör läggas att etablera gränser mot andra avtalsområden där Seko och Almega uppbär kollektivavtal, till exempel Järnvägsinfrastruktur.

Restid

Arbetstagare som är hemstationerade med arbetsgivarens fordon och som utgår från hemmet har ingen skyldighet att utföra arbetsresor utanför den ordinarie arbetstiden. All restid utanför den ordinarie arbetstiden skall utföras inom ramen för övertidsarbete.

Begränsnings av visstidsanställning m.m.

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 jämföras med en anställning på "allmän visstid" enligt lagen om anställningsskydd.

Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos en arbetsgivare i 12 månader på allmän visstid övergår anställning till en tillsvidareanställning. Allmän visstid kan kombineras med annan visstidsanställning under högst 36 månader under femårsperiod.

Timplön vid visstidsanställning

Om ny lokal överenskommelse inte träffas om timplön vid visstidsanställning ersätter följande nu gällande lokala överenskommelser:

Timplön utges med motsvarande det genomsnittliga förtjänstläget för jämförbar grupp hos arbetsgivaren. Med jämförbar grupp avses samtliga arbetstagare oavsett ålder och/eller yrkeserfarenhet.

Timplön höjs med 6 % i de fall arbetet blir utlagt senare än 48 timmar innan det skall påbörjas eller om ett tidigare utlagt arbete förskjuts mer än två timmar från den ursprungliga planeringen.

Rörliga tillägg utbetalas utöver timplönen i enlighet med gällande lokalt eller centralt avtal. Arbetstagare som idag har en timplön som överstiger genomsnittslönen för jämförbar grupp behåller denna.

Förbättrad mertidsersättning

Mertidsuttag överstigande 50 timmar ersätts med:

Fasta kontanta månadslönen (uppräknad till heltid)

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 övertidsarbete. Avstämning sker varje 6 månaders period varvid anställningen omvandlas till genomsnittligt faktiskt utförd arbetstid.

Inhyrning av arbetstagare och anlitande av bemanningsföretag

Arbetsgivaren är skyldig att tillämpa kollektivavtal mellan Almega Bemanningsföretagen och LO-förbunden vid inhyrning av arbetstagare för utförande av arbetsuppgifter inom fältteknik samt för yrkesgrupper vars genomsnittliga förtjänstläge understiger 0,7 prisbasbelopp per månad.

Vid inhyrning av arbetstagare för utförande av arbetsuppgifter vars genomsnittliga förtjänstläge överstiger 0,7 prisbasbelopp per månad skall parterna överenskomma om vilket bemanningsavtal som skall tillämpas.

Tillämpningsregler vid anlitande av underentreprenörer

För att främja ett seriöst företagande i branschen samt beivra en osund konkurrens skall tillämpningsreglerna vid anlitande av underentreprenör revideras samt att huvudentreprenörsansvar införs.

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.

ITP-Tele

Gällande överenskommelse om ITP-Tele prolongeras.

Seko förbehåller sig rätten att återkomma med ytterligare yrkanden och preciseringar av gällande avtalskrav.