

Yrkanden

Avtalsförhandlingarna 2016

Seko – Almega Tjänsteförbunden Infrastrukturavtalet



**RÄTTVISA LÖNER
TRYGGA JOBB**



Seko- Service och kommunikationsfackets avtalskrav för Järnvägsinfrastrukturavtalet 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 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.

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.

Grundlöner – grundlön för yrkesarbetare höjs till 26 950 kr/månad

Samtliga ersättningar och lönetillägg som inte är en funktion av månadslön höjs med minst det procenttal som motsvarar löneökningarna enligt första stycket. För OB se § 10.

§ 2 Anställning

Förbättra villkoren för de visstidsanställda. Se bilaga A

§ 5 Lön

Mom 1.1

Nytt stycke: ” Visstidsanställd ska minst ha snittlön för motsvarande yrkesgrupp i företaget. Saknas motsvarande yrkesgrupp eller fastställd lönenivå i lokalt avtal gäller fastställd snittlön för branschen”

§ 6 Arbetstid

Mom 3.3

d) Vid arbetstidsförkortning enligt a, b och c uppräknas nivåerna på timlönerna med 5,26%, 11% respektive 25%

Mom 6

Inget löneavdrag görs när dygnsvilan infaller under ordinarie arbetstid

§ 10 Ersättning för Ob, jour och beredskap

Nya belopp: 2106-04-01

Enkel 43 kr

Kvalificerat 110 kr

Storhelg 170 kr

Bilaga 3

Ansvar för Huvudentreprenör vid entreprenadkedjor

Bilaga 3 kompletteras med regler som medför att en huvudentreprenör ska ha större kontroll av samtliga underentreprenörer och bemanningsföretag.

Huvudentreprenören ska upprätta en lista på samtliga underentreprenörer och bemanningsföretag som anlitas.

En underentreprenör/bemanningsföretag ska inte ses som seriös:

-om den inte fullgör betalningar mot anställda med klara och förfallna fordringar

-om den inte har ett utvecklat och dokumenterat systematiskt arbetsmiljöarbete.

Se bilaga B

Bilaga 5

Tillägg till Arbetskläder och personlig skyddsutrustning, sista meningen ”samt vara för årstiden anpassade till väderleken”

Nytt stycke under fria överdragskläder: ” Arbetsgivaren ansvarar för tvätt av överdrags-, arbets- och varselkläder

Tillägg till Skyddsglasögon ”med slipade glas utifrån det egna synfelet”

Bilaga 6

Fastställande av grundlön för vissa yrkeskategorier

Mening två i anmärkningen, under rubriken Produktionspersonal/yrkesarbetare, stryks.

Grundlönen höjs 2016-04-01 till 26 905 kr/månad

Sista stycket: Övrig produktionspersonal/yrkesarbetare ändras till **Feriearbetare ej produktionspersonal.**

Övrigt

Personlig integritet

Parterna träffar överenskommelse kring integritetsfrågor, vad som ska hanteras i lokal förhandling, loggfunktioner, information till de anställda, regler vid kontroll av anställda i särskilda situationer samt vidareinformation av integritetskänslig karaktär.

Se bilaga C

Ny bilaga införs om In- och Utlåning av arbetskraft.

Se bilaga D

Ny bilaga införs om Inhyrning av arbetskraft vid företrädesrätt till återanställning

Se bilaga E

Avtalet måste uppfylla arbetstidsdirektivets minimiregler

EU-domstolen meddelade den 10 september 2015 sin dom i mål C-266/14. Domen innebär att en arbetstagares restid till och från arbetet under vissa förhållanden ska ses som arbetstid enligt arbetstidsdirektivet. Direktivet är införlivat i svensk lagstiftning genom arbetstidslagen. Av arbetstidslagen följer att avsteg från lagen i kollektivavtal inte får innebära att mindre förmånliga villkor tillämpas för arbetstagarna än som följer av arbetstidsdirektivet.

I branschen är det förekommande att arbetet anordnas på sådant sätt som beskrivs i ovan nämnd dom. Avtalet bör tillföras regler som tar höjd för det nya rättsläge som inträtt efter EU-domstolens dom

Seko förbehåller sig rätten att komplettera eller justera yrkandena under förhandlingen