

Förslag till förändringar i Techbranschens kollektivavtal inom avtalsområde Telekom

Allmänna utgångspunkter

Avtalsperiod

Telekomavtalet tecknas som ett tillsvidareavtal med definierad uppsägningsmöjlighet från båda parter.

1. Så vill vi att avtalen ska fungera

Löneavtalen

Kollektivavtalen ska stärka företagens konkurrenskraft, vara hållbara över tid och lätta att implementera.

Processer

Kollektivavtalen ska hjälpa företagen att vara bra arbetsgivare och främja smidiga samverkansprocesser.

Allmänna anställningsvillkor

Kollektivavtalen ska vara anpassade till företagens förutsättningar, vara förutsägbara för företagen och deras medarbetare.

2. Förslag på ändringar

2.1 Löneavtal

Långsiktig företagsnära lönebildning

- Tillsvidareavtal som anger en löneprocess där det tydligt anges vad som ingår i processen samt vilka steg som ska genomföras.

- Avtalet tecknas som ett tillsvidareavtal med ömsesidig uppsägningstid på 12 månader.
- Partsgemensamt stöd ska ges under avtalsperioderna.
- Löneavtal som stärker företagets konkurrenskraft.
- Förtydligande om vilka grupper som omfattas av lönerevisionen.
- Harmonisera mot processavtal.
- Förenkla avtalets struktur.
- Införa regel om förtida/tidigarelagd lönerevision/redan lönesatta.

2.2 Processer

(Nytt avsnitt i Samverkansavtalet eller kollektivavtalet)

Förhandlingsskyldighet enligt MBL § 11 gäller i följande situationer:

- Driftsinskränkning som leder till arbetsbrist.
- Verksamhetsövergång.
- Flytt av verksamhet mellan driftsenheter och/eller orter.
- Omorganisationer som berör minst 10 arbetstagare.
- Ändring av anställningsvillkor för en hel enhet eller del av företag.

Vid övriga viktiga förändringar är arbetsgivarens skyldigheter uppfyllda genom att berörda medarbetare och fackliga parter får information om dessa enligt MBL 19 §.

2.3 Allmänna anställningsvillkor

Utgångspunkter

- Regler om natt och dygnsvila förtydligas utifrån gällande tolkningar och praxis.
- Stor del av branschen är undantagen reglerna om nattvila.

Gulmarkerat= förslag till ny text i befintlig bestämmelse (tillägg).

Överstrykning= förslag att stryka text i befintlig bestämmelse.

~~6 § Mom 1 Arbetstidens längd och förläggning~~

6 § Mom 1 Arbetstidens längd och begränsningsperiod (ny rubrik)

Parterna har avtalat bort arbetstidslagen i sin helhet. Lokalt avtal kan träffas om bestämmelser om arbetstidens längd och förläggning. Från nedanstående regler undantas arbete och medarbetare som anges i § 2 arbetstidslagen, bland annat den som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor har företagsledande eller därmed jämförbar ställning samt den som utför arbete under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att vaka över hur arbetet är ordnat.

~~Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt under en begränsningsperiod om fyra veckor eller den längre period som motiveras av arbetsförhållandena.~~

Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om 6 månader. Med helgdag jämställs påsk-, pingst-, midsommar, jul- och nyårsafton.

Det år som Nationaldagen den 6 juni infaller på en lördag eller söndag ska medarbetare istället erhålla annan ledig dag utan löneavdrag i det fall inte annat avtalas lokalt.

För medarbetare i intermittent treskiftsarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och begränsningsperiod.

För underjordsarbete och kontinuerligt treskiftsarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 36 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och begränsningsperiod.

Anmärkning

Vid schemalagd, oregelbunden arbetstidsförläggning där omfattande nattarbete frekvent förekommer kan de lokala parterna träffa överenskommelse som reducerar arbetstidens längd.

Meddelande om ändring i den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning lämnas till medarbetaren senast fjorton dagar i förväg eller senare om verksamhetens art eller händelser som inte kunnat förutses ger anledning till det.

Sammanlagd arbetstid (ny rubrik/styckesindelning)

Den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får högst uppgå till 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om 6 månader i det fall de lokala parterna ej enas om annat. Vid beräkning av den sammanlagda arbetstiden ska semester och sjukfrånvaro, under tid då medarbetaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

I den sammanlagda arbetstiden om 48 timmar ingår ordinarie arbetstid, mertid, allmän övertid, ytterligare övertid, jourtid och nödfallsövertid. För Seko:s medlemmar gäller även dagligt resande i tjänsten enligt bilaga 5.

För medarbetare, som fullgjort nödfallsövertid, får den sammanlagda arbetstiden under varje period om 7 dagar uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om 12 månader.

Lokalt avtal kan träffas om annat.

§ 6 Mom 3 Veckovila

Medarbetaren ska ha minst 36 timmar sammanhängande ledighet under varje period om 7 dagar (veckovila). Medarbetaren ska anses ha veckovila under frånvaro för semester, tjänstledighet och kompensationsledighet för övertid samt under helgdagar och fridagar.

Avvikelse får göras genom lokal överenskommelse, vilken ska reglera när och hur avvikelse får göras samt på vilket sätt kompensation sker.

Avvikelse får göras tillfälligtvis och vid förläggning av beredskap, under förutsättning att medarbetaren ges 24 timmars sammanhängande ledighet i samband med nästkommande veckovila. I det fall denna kompenserande vila förläggs på tid som normalt utgör ordinarie arbetstid görs ej löneavdrag.

Anmärkning

7-dagarsperioden ska läggas ut enligt ett fast system. Byte av period kan ske vid omläggning av scheman m m.

Lokalt avtal kan träffas om annat.

Till veckovilan räknas inte beredskap.

Följande förslag ska ses som ett förtydligande av gällande praxis:

6 § Mom 2 Dygns- och nattvila

Medarbetaren ska beredas minst 11 timmars sammanhängande ledighet under varje period om 24 timmar (dygnsvila).

I dygnsvilan ska bör tiden mellan klockan 00.00 och 05.00 ingå, såvida inte de lokala parterna kommer överens om annat.

Vad gäller tiden mellan 00.00 och 05.00 får avvikelser göras om arbetet, med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste bedrivas under denna tid.

Avvikelser

Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte kunnat förutses av arbetsgivaren. Avvikelse får därutöver göras i samband med beredskap eller jour eller om allmänhetens behov så kräver eller om det föreligger andra särskilda omständigheter.

För medarbetare som ej erhållit 11 timmars sammanhängande dygnsvila gäller att om övertidsarbete utförts under mer än sammanlagt 3 timmar mellan 00-05 ska arbetstagaren beredas 6 timmars sammanhängande vila om påföljande arbetsdag inte är arbetsfri. Infaller viloperioden under ordinarie arbetstid, görs inget löneavdrag. Dessa ledighetstimmar återförs till tillgängligt övertidsutrymme. Under ett kalenderår får högst 50 timmar på detta sätt återföras till övertidsutrymmet.

I de fall ovanstående ej är tillämpligt ska de lokala parterna träffa överenskommelse om på vilket sätt kompensation sker.

I de fall kompensationsledighet förläggs till ordinarie arbetstid ska löneavdrag inte göras.

Anmärkning

Parterna noterar att 24-timmarsperioden kan omfatta vilken period som helst under kalenderdygnet. Perioden ska efter fastställande läggas ut efter ett fast system och tillämpas konsekvent. Byte av period kan ske vid omläggning av scheman m m.

Lokalt avtal kan träffas om annat.

2.4 Redaktionella ändringar

Mom 2.3 Uppsägning från arbetsgivarens sida

I fråga om uppsägningstid från arbetsgivarens sida gäller bestämmelserna i lagen om anställningsskydd.

Har medarbetare, som sagts upp på grund av arbetsbrist, vid uppsägningdagen uppnått 55 års ålder och då har 10 års sammanhängande anställningstid ska uppsägningstiden enligt ovan förlängas med sex månader. **Sådan förlängning av uppsägningstiden görs längst till 65-årsdagen.**

Vi förbehåller oss rätten att under förhandlingarna återkomma med kompletterande yrkanden.

Stockholm 2023-01-12

TechSverige Arbetsgivarsektionen

Einar Humlin

Maja Khailat Holmberg

Lisa Eriksson