

Avtal tecknade mellan Civilekonomerna och KFS

Förhandlingarna om nya kollektivavtal är nu avslutade för alla branscher utom Turism och Fritid samt Trafik. För dessa två branscher återupptas förhandlingarna i augusti.

De nu träffade avtalen är tillsvidare (gäller ej Vård och Omsorg) och omfattar förutom Civilekonomerna även Sveriges Ingenjörer, Förtecknade Saco och Ledarna. Under september och oktober kommer parterna genomföra en informationsturné på ett antal orter i landet för att gemensamt berätta om avtalsförändringarna. Se www.kfs.net med anmälan till någon av orterna Umeå, Växjö, Göteborg och Stockholm.

Tillsvidareavtal innebär att KFS medlemsföretag i god tid före den 1 april respektive år kan påbörja löneprocessen för anställda som är medlemmar i de avtalstecknande förbunden. Nedan följer en redogörelse för förändringarna. Avtalsprotokollen i sin helhet finns på vår medlemsida bland kollektivavtal så snart de är undertecknade av samtliga parter. Man finner dem även på kfs.net. Vi har fått gehör för flera av yrkanden vilket är ett resultat av gott samarbete mellan parterna.

Förändringar gemensamma för branscherna*

Löneökningar och avtalsperiod

Avtalen är utan centralt fastställda utrymmen. Branschområde Energi hade sedan 17 december 2012 ett tillsvidare avtal. Att samtliga branscher nu har det innebär identiska löneavtal med ny förhandlingsordning innebärande möjligheter till central konsultation i alla faser av löneöversynen.

Det är möjligt att säga upp avtalen tidigast från 2016 med sex månaders uppsägningstid. Syftet med tillsvidareavtal för både lön och allmänna villkor är att skapa bättre förutsättningar för ett långsiktigt arbete med lokal lönebildning. Parterna har enats om att tillsätta en avtalsvårdande grupp som löpande ska utvärdera avtalets tillämpning och efterlevnad samt behov av förändringar.

Hållbara Chefer

Parterna är överens om chefers speciella förutsättningar i dagens arbetsliv. Uppfattningen framgår i en protokollsanteckning i avtalen.

Uppsägning av längre tidsbegränsade anställningar

En ny regel tillförs avtalen med innebörden att anställningar i form av allmän visstid eller vikariat som ingår för en period längre än 12 månader kan sägas upp utan saklig grund för uppsägning under de tre första månaderna av anställningen. Uppsägningstiden är 1 månad ömsesidigt mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och vid förtida uppsägning från arbetsgivarens sida ska dessutom den lokala/ centrala fackliga organisationen kontaktas.

Rehabilitering

Bestämmelsen får en ny formulering genom att beräkningen för lönebortfallet vid rehabilitering förs in i § 8 mom 1:11. Detta innebär ingen materiell förändring utan syftar till att underlätta tillämpningen.

Föräldrapenningtillägg

För barn födda efter den 1 april 2013 får arbetstagaren nu maximalt 180 dagar med föräldrapenningtillägg.

För att få ersättning räcker det nu att arbetstagaren under en 3-års period varit anställd i 365 dagar. Vid beräkningen ingår all anställningstid, oavsett anställningsform.

Föräldrapenningtillägget kan nu också utbetalas löpande om parterna kommer överens om det. I annat fall utbetalas den vid ledighetens början.

Utlandstjänstgöring

Kollektivavtalet har bara tillämplighet på anställningar med tjänstgöring inom Sveriges gränser. För att hantera de situationer då arbetsgivaren önskar sända en medarbetare för utlandstjänstgöring har en ny protokollsanteckning lagts till. Protokollsanteckningen innebär att om arbetsgivaren vill att en enskild arbetstagar ska tjänstgöra utomlands så bör antingen arbetstagaren och arbetsgivaren gemensamt göra en överenskommelse före avresan om vilka anställningsvillkor som ska gälla under utlandsvistelsen, alternativt ska villkoren redan vara reglerade genom ett reglemente, lokalt avtal eller liknande vid företaget.

Arbetsgrupper

Lösning § 8 mom 1:9

Avtalet innehåller idag en reglering om ersättning till arbetstagare vars sjukpenning upphör på grund av försäkringskassans bedömning av arbetstagarens arbetsförmåga. Parterna är eniga om att denna ersättning är en passiv åtgärd som istället bör riktas mot aktiva åtgärder.

En arbetsgrupp tillsätts för att ta fram ett förslag på hur regelverket kan förändras för att istället ge medarbetaren aktivt stöd för att kunna få ett annat arbete. Arbetsgruppen kommer även involvera Trygghetsfondens beredargrupp för att hantera frågan.

Visstidsanställningar

En arbetsgrupp ska hantera frågor kring visstidsanställningar. Dels ska gruppen behandla efterlevnaden av LAS regler om konvertering och eventuella möjligheter för arbetstagare att avstå konvertering och dels om intermittenta anställningar bör regleras i kollektivavtalet. Gruppens arbete ska vara klart till utgången av 2014.

Pensionsavsättningar av ATK

En arbetsgrupp tillsätts som skall undersöka förutsättningarna att kunna avsätta ATK till pensionsavsättning istället för ledig tid eller kontant ersättning. Gruppens arbete ska vara klart till utgången av 2014.

Fackligt arbete

En arbetsgrupp ska förutsättningslöst diskutera möjligheterna för fackligt arbete på KFS medlemsföretag. Syftet är att hitta rekommendationer/ skrivningar/ aktiviteter för god samverkan mellan arbetsgivare och lokala fackliga organisationer. Gruppens arbete ska vara klart till utgången av 2014.

Ungdomsarbetslöshet och utanförskap

Parterna kan konstatera att ungdomar och utomlands födda har svårt att komma in på den svenska arbetsmarknaden. En arbetsgrupp tillsätts för att gemensamt undersöka vilka åtgärder som kan vidtas för att minska dessa problem och möta framtida kompetensbehov.

Endast för branschområde Energi:

Arbetstidsförkortning

9 timmar arbetstidsförkortning (ATK) per arbetstagare och år tillförs avtalet från den 1 januari 2014. Till skillnad från de 54 timmar ATK som redan finns i avtalet förfogar arbetsgivaren över dessa 9 extra timmar och kan därmed välja när det passar verksamheten att den lediga tiden läggs ut. Minst 3 timmar måste läggas ut per tillfälle vilket medför att arbetsgivaren kan fördela dessa timmar på maximalt tre tillfällen.

I första hand bör arbetsgivaren använda de 9 timmarna till arbetstidsförkortande åtgärder men för det fall att det inte är lämpligt lokalt kan arbetsgivaren bestämma att istället betala ut värdet av dessa 9 timmar i kontant ersättning till medarbetarna, då med ett värde på 0,5 procent av månadslönen x 12 och i förhållande till medarbetarens tjänstgöringsgrad.

Inför varje nytt år ska arbetsgivaren bestämma hur de 9 timmarna ska disponeras och skall informera den lokala Akademikerföreningen om sitt beslut.

Lön vid annan anställning på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom

Den tidigare protokollsanteckning, som i praktiken innebar en lönegaranti för en anställd som fått en annan anställning utanför anställningsavtalet hos arbetsgivaren på grund organisatoriska skäl eller sjukdom, är nu ersatt med en annan skrivning. Skrivningen innebär att om inte annat överenskomms mellan arbetsgivare och arbetstagare ska följande gälla beträffande lön; parterna överenskommes om en ny lön och till den utges ett tillägg till arbetstagaren motsvarande mellanskillnaden mellan nya lönen och den gamla lönen under två års tid. Därefter minskas tillägget med 1/12 per kalendermånad.

I övrigt likalydande skrivningar som i övriga branscher.

Detta gäller from 2014-01-01.

Övertidsersättning, Färtdidsersättning

En redaktionell ändring där beräkningarna flyttas från lönebilagan till § 3 mom 2:1.

Bilagan till Trakt 13

Ersättningarna i bilagan till Trakt 13 räknas upp årligen med 2,0 procent den 1 april 2013, 2,0 procent den 1 april 2014 och 2,3 procent den 1 april 2015.

Endast för branschavtal* utom Energi

Avbryta semester

En ny anmärkning införs gällande att om en arbetstagare blir inkallad under sin huvudsemester, ska denne kompenseras med extra semesterdagar att om möjligt tas ut i samband med huvudsemestern. Alternativt annan typ av compensation.

Övertidsersättning, Färtdidsersättning osv

En redaktionell ändring där beräkningarna flyttas från lönebilagan till § 3 mom 2:1.

Ersättningarna i lönebilagan räknas upp med 2,1% från 2013-04-01, med 2,3% från 2014-04-01 samt med 2,4% från 2015-04-01.

Arbetsgrupp Divisorer

Parterna är överens om att tillsammans följa utvecklingen av de särskilda ersättningarna kopplade till tex inkomstbasbelopp eller annat. Gruppens arbete ska vara klart före utgången av 2015.

*Gäller avtal Fastighet och Näringsliv, Anläggning, Flygplatser, Konsult och Service, Parkering, VA, och Återvinning. Trafikhuvudmän har även de samma avtal men med en annan fördelning av höjningarna av de särskilda ersättningarna – 1,9% per 2013-04-01, 2,3% per 2014-04-01 och 2,6% per 2015-04-01. Utbildning och Läns museer har i stort sett liknande avtal som Fastighet och Näringsliv etc. I Utbildning och Läns museer finns även en skrivning om längre begränsningsperiod än 50 tim/ mån för deltidsanställd arbetstagare. Även högre OB- tillägg på branschavtal Läns museer motsvarande höjning 6,8% under kommande tre år.

Branschavtal Vård och Omsorg har fått andra avtalsskrivningar.