

Redogörelse för nyheter och förändringar i ÖLA 16, Facket för Service och Kommunikation

Inledning

Den 9 juni enades Arbetsgivarförbundet Pacta och Facket för Service och Kommunikation (SEKO) om en ny ÖLA 16, Överenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor. Denna redogörelse omfattar nyheter och förändringar inklusive samtliga protokollsanteckningar men exklusive Allmänna bestämmelser, som behandlas i Cirkulär, nr 16:23 (samtliga cirkulär nås enkelt via förstasidan på www.skl.se). Arbetsgivarförbundet Pacta tecknar ÖLA, förutom med SEKO, även med Fastighetsanställdas förbund (Fastighets) och Svenska Transportarbetareförbundet (Transport). Sveriges Kommuner och Landsting är inte part i dessa avtal.

Pactas överenskommelser om lön och allmänna anställningsvillkor med SEKO överensstämmer i stort med övriga överenskommelser inom SKL och Pactas avtalsområde. Undantagen redogörs för nedan.

Förhandlingsprotokoll

§ 1 Innehåll

Allmänna bestämmelser (AB) gäller i sin lydelse från och med 2016-05-01 (se särskild redogörelsetext rörande AB, Cirkulär 16:23).

§ 6 Giltighet och uppsägning

Giltighetstiden för överenskommelsen är 12 månader, 2016-05-01 tom 2017-04-30. Uppsägningstider och förfaranden i övrigt är som föregående avtalsperiod.

Löneavtal, bilaga 1

Löneöversynstidpunkten sker retroaktivt fr.o.m. den 1 april.

Utrymme vid löneöversyn 2016

Utrymmet för löneöversynen utgörs av summan av samtliga månadsavlönade tillsvidareanställda och fastställs till 2,2 % för varje medlem i arbetstagarorganisationen.

Fördelning

Utrymmet fördelas i förhandlingar med arbetstagarorganisationen och kan differentieras utifrån hur väl medarbetaren har svarat mot de uppsatta målen och bolagets lönekriterier.

Lokala parter kan träffa överenskommelse om att hantera lönesättnings-frågorna på annat sätt än som beskrivs ovan.

Lägsta löner

Förändringen av lägsta lönen träder i kraft fr.o.m. 2016-10-01 (se lokal och central protokollsanteckning). Den fasta konstanta lönen för arbetstagare som fyllt 20 år ska under förutsättning att arbetstagaren har ett års sammanlagd anställningstid i yrket uppgå till lägst 20 563 kronor.

Den lägre nivån i lägstlönebestämmelsen är borttagen. I den högre är utbildningskravet borttaget och ersatt med en åldersgräns samt krav på ett år i yrket.

Fram till dess gäller de lägsta löner som följer av tidigare avtal.

Allmänna bestämmelser – AB, Bilaga 2

Ändringar i §§ 1, 5, 12, 13, 20, 21, 27, 28 och 29 behandlas i särskilt cirkulär 16:23.

Med SEKO tecknas underbilagorna D samt S till AB.

Lokala och centrala protokollsanteckningar

Övriga anteckningar

Införande av kontroll- eller bevakningssystem

Som vanligt vid MBL-förhandling gäller att arbetsgivaren ska kunna motivera och ge svar på eventuella frågor som den fackliga organisationen har kring åtgärden.

Det är viktigt att påpeka att personuppgiftslagen gäller för sådana personuppgifter som kan komma att behandlas inom ramen för dessa system. Personuppgiftslagen innehåller reglering kring bland annat insamling, registrering, bearbetning, lagring och spridning av personuppgifter. Exempelvis har de som berörs av registreringen av personuppgifter rätt att få information om detta, ändamålet med insamlingen ska vara särskilda, uttryckligt angivna och berättigade samt att personuppgifterna inte ska bevaras längre tid än vad som är nödvändigt med hänsyn till ändamålet med behandlingen. Man kan läsa mer om personuppgiftslagen på Datainspektionens hemsida (www.datainspektionen.se).

Anlitande av entreprenör

Arbetsgivarens skyldighet att primärförhandla enligt medbestämmandelagen i samband med utlämnande av arbete som omfattas av detta avtal till annan än anställd arbetstagare, är fullgjord om förutsättningar enligt nedan är uppfyllda.

Arbetsgivaren ska en gång per år skriftligen begära lokal förhandling med berörd facklig motpart avseende de entreprenörer arbetsgivaren avser anlita under året.

Inför sådan förhandling ska arbetsgivaren skriftligen lämna följande information om tilltänkta entreprenörer.

- Organisationsnummer
- Fullständigt namn och adress
- Telefonnummer och e-postadress

Sedan primärförhandling genomförts ska arbetsgivaren upprätta en förteckning över entreprenörer.

Om det finns skäl att ifrågasätta vetorätt enligt 39 § MBL avseende viss entreprenör ska facklig motpart omedelbart skriftligen begära förhandling och samtidigt ange skälen för åtgärden. Vetorätt kan endast utövas av central motpart.

Sedan primärförhandling genomförts enligt ovan har arbetsgivaren rätt att utan primärförhandling enligt MBL fritt lämna ut arbete till entreprenör som listats. Vid förutsebara större arbeten, vilka inte ingår i företagets normalt löpande verksamhet, bör facklig förtroendeman vid företaget informeras innan entreprenör påbörjar arbetet.

Ovanstående hindrar inte att andra rutiner finns.

Turordning, företrädesrätt och omställningsmedel

Mellan Sveriges Kommuner och Landsting, Pacta och Svenska kommunalarbetareförbundet träffades 2016-04-29 en principöverenskommelse rörande Allmänna bestämmelser(AB) § 35 och omställningsmedel. När denna överenskommelse ingår i dessa parterers lokala kollektivavtal ska motsvarande genomföras inom detta kollektivavtal.