

Arbetsgivareföreningen KFO

Datum
2012-01-31

Vår referens
Förbundsstyrelsen

Avtalskrav för KFO Tjänsteföretag

Avtalsperiod

Avtalskraven avser en avtalsperiod om tolv månader.

Löner

Lönebestämmelserna ska utformas så de ledar till ökad reallön. Lönesystem/lönestrukturer i företagen ska utformas så att det stöder en utveckling av de anställdas kompetens och arbetsuppgifter. Löneökningsbestämmelserna ska, med beaktande av de förutsättningar och behov som finns, utformas så att de lokala fackliga organisationerna tillförsäkras ett inflytande över lönebestämmelsernas tillämpning. Diskriminerande eller andra sakligt omotiverade skillnader i löner eller andra anställningsvillkor mellan anställda ska inte förekomma.

- En lönepott skapas på varje företag/arbetsplats genom att varje anställd bidrar med 2,6 %.

Lönesamtal och löneutveckling för alla

- Alla anställda ska få minst 320 kronor per månad i löneökning.
- Om en långtidssjukskriven eller föräldraledig medarbetare erhåller högre lön retroaktivt ska ersättning utgå för mellanskillnaden mellan faktisk utbetald sjukpenning/föräldrapenning och sjukpenning/föräldrapenning beräknad på den nya lönen. Detta gäller under förutsättning att retroaktiv utbetalning ej kan erhållas från Försäkringskassan.
- Förtydliga i löneavtalet att lönesamtal ska genomföras varje år och att även utvecklingsamtal ska genomföras varje år.
- Utveckling av avtalets löneanalystext.
- Vid de företag där det saknas lokal facklig representation ska en särskild förhandlingsordning gälla. Tjänstemannen ska där ha rätt att själv begära förhandling om ny lön och vid

förhandlingen kunna biträdas av ombudsman efter att arbetsgivaren har lämnat meddelande om den nya lön som avses utgå.

- Löneavtalets förhandlingsordning motsvarande den förhandlingsordning för KFO Industriföretag.

Lägstlöneökningar som minst motsvarar avtalets nivåhöjning

- Avtalets lägstalön ska höjas med 2,6 %

Balans i tid

Rätt och möjlighet att hitta balansen mellan arbete och fritid

- För tjänstemän som undantas av §§ 2-4 arbetstidsavtalet ska arbetsgivaren och tjänstemannen ha avstämningsmöten minst fyra gånger per år för att bedöma att arbetsmängden motsvarar en normalarbetsvecka på arbetsplatsen. Om arbetstiden överstiger en normalarbetsvecka i genomsnitt ska åtgärder vidtas för att få ner arbetstiden till en normal nivå. Mötena ska dokumenteras skriftligen och vara en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Arbete vid obekväma och/eller oregelbundna tider skall kompenseras med förkortad arbetstid.
- Vid övertidsarbete ska hänsyn tas såväl till verksamhetens behov som till tjänstemannens behov och önskemål. Inriktningen ska vara att så långt som möjligt beakta tjänstemannens möjligheter att förena arbete med familjeliv och socialt liv i övrigt.
- Arbetstidsavtalets § 1 punkten 1.3 ändras till motsvarande Arbetstidsavtalets § 1 MOM 3 i KFO Industriföretag.
- Innan överenskommelse träffas om att undanta tjänsteman från §§ 2-4 i arbetstidsavtalet ska tjänstemannen erbjudas en hälsoundersökning som ligger till grund för det systematiska arbetsmiljöarbetet vid företaget.
- Tjänstemän som har oreglerad arbetstid/avtalat bort §§ 2-4 i arbetstidsavtalet ska årligen erbjudas genomgå en hälsokontroll.

Värna rätten till en ostörd fritid.

- Restid ska förläggas så att den ryms inom den ordinarie arbetstiden. Restid som beordras eller i efterhand godkänts att ske utanför den ordinarie arbetstidens förläggning ska ur vilo- och ersättningsynpunkt jämföras med arbetstid.
- Tjänstemans rätt och möjlighet till återhämtning genom ostörd fritid är nödvändig för en god arbetsmiljö. Arbetsgivaren ska kartlägga omfattning och förekomst av ev hinder i tjänstemännens arbetssituation som kan leda till att ostörd fritid förhindras och om sådana hinder uppmärksammas vidta åtgärder för att eliminera dessa.

Förebyggande hälsovård i form av företagshälsovård och friskvård

- Alla medlemmar/arbetsplatser ska ha tillgång till företagshälsovård med god kvalitet, vars främsta uppgift är att arbeta förebyggande. Behov av insatser från företagshälsovården ska

analyseras i samverkan mellan parterna, revideras årligen och bekräftas genom lokal överenskommelse.

- Parterna ska vidta ytterligare åtgärder för att öka de lokala parternas kompetens att upphandla tjänster från företagshälsovården. Parterna ska agera för att företagen tillsammans med skyddsombuden lättare ska kunna få tag på relevant arbetsmiljökompetens exempelvis genom inrättande av kunskapscentra inom arbetsmiljöområdet. Parterna ska utifrån gemensamma erfarenheterna av hur det statliga bidraget till företagshälsovården fungerar försöka ändra på bidragets konstruktion så att avsatta medel kommer till nytta.

Ett utvecklande arbetsliv

Kompetenssparande som ett viktigt komplement till kompetensutvecklingen på arbetsplatsen

- Individens kompetensutveckling är en förutsättning för ökad tillväxt i företagen. Arbetsgivaren ska i utvecklingssamtal redogöra för dess nuvarande och framtida kompetensbehov då framtida karriärmöjligheter bygger på medlemmens kompetens. Individuella kompetensplaner ska göras och uppdateras årligen.
- Eftersom parterna är överens om att lyfta frågan om kompetensutveckling till förhandling mellan Svenskt Näringsliv och PTK kräver Unionen att överenskommelse om hur de i 2010 års avtal avsatta 0,2 procent till kompetensutveckling ska regleras på annat sätt i de nu kommande branschavtalen på förbunds nivå.

Bättre omställningsstöd mellan jobb oavsett anställningsform

- Unionens förutsätter att resultatet av kommande förhandlingar mellan PTK och Svenskt Näringsliv avseende utvecklat omställningsavtal kommer att antas som avtal mellan PTK och KFO.

Rehabiliteringsförsäkring vid sjukdom

- Parterna ska fortsätta att ägna rehabiliteringsarbete och rehabiliteringskedjan uppmärksamhet. I det arbete ska ingå att pröva om parterna ska starta en liknande verksamhet som den parterna inom byggsektorn bedriver. Parterna ska även undersöka vilka utbildningsbehov branschens chefer har inom arbetsmiljöområdet.

Likabehandlingsavtal på alla avtalsområden

- Avtal om likabehandling ska träffas.

Föräldralön

- Föräldralön/ersättning ska utgå i sex månader och ge en inkomstutfyllnad upp till 90 procent av lönen.

Fackligt arbete

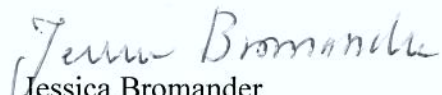
- Avtal ska tecknas som reglerar hur den anställde ska kunna förena fackligt åtagande med sin utveckling i företaget.

Intjänande av rättigheter

- Vid beräkning av anställningstid där intjänande krävs för att en förmån eller en rättighet ska gälla ska dessa beräknas utifrån sammanlagd anställningstid och oberoende av anställningsform.
Detta gäller Avtal om allmänna anställningsvillkor, § 5 Sjuklön MOM 3:4 Sjuklönetidens längd samt MOM 6 Föräldralön.

Unionen förbehåller sig rätten att senare komplettera och precisera ovanstående yrkanden.

Med vänlig hälsning
Unionen, Avtalsenheten


Jessica Bromander