



2010-09-03

Fackförbundet ST yrkar följande för avtalsområde Kommunikation inom Almega

Löneprinciper

De lokala parterna ska gemensamt bedriva ett långsiktigt utvecklingsarbete som ska syfta till att utveckla verksamheten för att därigenom underlägga för företagen att nå målen för verksamheten samt säkerställa konkurrenskraftiga löner och villkor för de anställda, bl a genom att ta tillvara effektivitetsvinster. Utgångspunkten för detta ska tas fram av de centrala parterna.

Lokala parter ska vid tillämpningen av löneprinciperna uppmärksamma det gemensamma ansvaret att det inte ska uppstå osakligheter i lönesättningen mot bakgrund av diskrimineringsförbuden i gällande lagstiftning.

Detta innebär bl a att parterna har ett ansvar för att utjämna och förhindra skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt, med beaktande av vad som framkommit i lönekartläggningen.

Åtgärder för att eliminera felaktig lönestruktur och osakligheter i lönesättningen som hänför sig till lönekartläggning eller någon av diskrimineringsgrunderna ska inte belasta löneöversynsutrymmet.

Lönekartläggning ska ske årligen.

De sakliga grunderna för lönesättningen ska tillämpas likartat för sådana medarbetare som har likartade eller näraliggande arbetsuppgifter oberoende av facklig organisationstillhörighet.

Av löneprinciperna ska framgå att fackligt arbete ger värdefull erfarenhet att uppmärksamma vid lönesättningen.

Löneutrymme och fördelning

Löneutvecklingen ska vara likvärdig med andra delar av arbetsmarknaden.

Utrymmet ska vara ett lägstutrymme som beräknas i procent och krontal.

Om lokala parter inte kommer överens om annat ska varje medlem ha en minsta garanterad löneökning på x kronor i månaden.

I de delar i löneavtalet där det inte finns förslag till förändringar utgår vi från att tidigare skrivningar fortsätter att gälla.

Avtalsperiodens längd

Avtalets innehåll är avgörande för avtalsperiodens längd.

Anställningsform

Huvudprincipen ska vara att alla anställningar är tillsvidare och är heltid.

Arbets- och arbetstidsrelaterade tillägg

All tid som ställs till arbetsgivarens förfogande ska likställas med arbetstid.

Förekomsten av s.k. dold övertid ska kartläggas och åtgärder vidtas för att säkerställa att allt övertidsarbete som enligt avtalet är att betrakta som sådant ska ersättas enligt avtalets bestämmelser.

Taket för skyldighet att fullgöra allmän övertid sänks till 150 timmar.

Alla tillägg räknas upp med 'ram-värdet'.

Förbättrade möjligheter för den anställde att förena arbetsliv och privatliv. I enlighet med detta ska den anställdes behov av och möjlighet att förena arbetsliv och privatliv vägas in vid förläggning av arbetstiden.

Övriga avtalsvillkor

Föräldralön med ersättningsnivå motsvarande 90 % av månadslönen utbetalas under sammanlagt 6 månader.

Rätt till ledighet för läkarbesök, vård av anhörig m.m. Sådan ledighet ska ske utan löneavdrag.

Övergångsbestämmelser i avtalet avseende övertidsersättning och semester för anställda från statlig anställning skall tas bort.

Anlitandet av bemanningsföretag ska begränsas.

Förhandlingsordningsfrågor

Att en arbetstidsnämnd införs för att hantera frågor som rör förläggning av arbetstiden när frågan inte kunnat lösas efter lokal- och central förhandling.

Samverkan

Ett samverkansavtal träffas för avtalsområdet.

Övriga frågor

Ett lönestatistikavtal träffas för avtalsområdet.

Aktivitetsstöd i samband med Arbetslivsintroduktion (Ali) ska konstituera rätt till sjukpension enligt ITP-P-avtalet.

Anställda ska inte förlora sjuklön efter genomförd Arbetslivsintroduktion eller liknande

Fackförbundet ST förbehåller sig rättat att komplettera yrkandet med ytterligare krav, tillägg eller kompletteringar.