

Avtalskrav 2020

Kollektivavtal med

Fastighetsanställdas Förbund,
GS – Facket för skogs, trä- och grafisk bransch,
Handelsanställdas förbund,
Hotell och Restaurang Facket
IF Metall
Seko, Service- och kommunikationsfacket,
Svenska Byggnadsarbetareförbundet,
Svenska Elektrikerförbundet,
Svenska Kommunalarbetareförbundet,
Svenska Livsmedelsarbetareförbundet,
Svenska Musikerförbundet,
Svenska Målareförbundet,
Svenska Pappersindustriarbetareförbundet och
Svenska Transportarbetareförbundet

Bemanningsbranschen 2020

Ungefär 2 procent av Sveriges arbetsföra befolkning arbetar för ett bemanningsföretag och cirka 93 000 personer är helårsanställda. Under 2018 kom 260 000 personer i sysselsättning via ett av Kompetensföretagens medlemsföretag varav drygt 60 000 var utlandsfödda. De drygt 700 auktoriserade medlemmarna representerar drygt 70 procent av hela branschens omsättning. Av Kompetensföretagens medlemmar är 541 företag bemanningsföretag och av dessa har 514 st inkoppling på LO-avtalet. Av dessa 514 företag är 398 företag auktoriserade.

Svenskt Näringslivs företagarpannelsundersökning som gjordes under 2019 visade att 55 procent av företagen hade använt inhyrda medarbetare de senaste två åren. 80 procent uppgav att denna möjlighet var ganska eller mycket viktig för dem. Andelen företag som hyr in, och anser att möjligheten är ganska eller mycket viktig, har ökat. Idag är inhyrning nödvändig för att företagen ska klara sin kompetensförsörjning och effektivitet. De vanligaste skälen för att hyra in konsulter var ”för att erhålla rätt kompetens”, ”för att ha snabb omställningsförmåga”, och ”för bemanning inom tidsbestämda projekt”. Inskränkningar av inhyrning skulle endast i mindre utsträckning leda till anställningar hos kundföretagen.

6 av 10 konsulter är medlemmar i en fackförening. Andelen kollektivanslutna konsulter – 61 procent – är jämförbar med nivån på den övriga arbetsmarknaden. Enligt LO:s rapport Facklig anslutning 2018 är organisationsgraden bland samtliga anställda 69 procent. Andelen personer med utländsk bakgrund är dubbelt så stor i kompetensbranschen som på arbetsmarknaden i stort, och många unga får sin första anställning genom ett kompetensföretag.

Under 2019 har branschen sett en minskad omsättning. Den senaste kvartalsrapport från Q3 2019 visar en omsättningsminskning på 7,8 procent jämfört med samma period under förra året. Den negativa utvecklingen förväntas fortsätta även under 2020 i takt med att det allmänna konjunkturläget i Sverige försämras ytterligare. Samtliga tre verksamhetsområden inom Kompetensföretagen uppvisar minskad omsättning varav bemanning minskade med 5,8 procent.

Processen inför avtalsrörelsen

Det blir allt viktigare att kollektivavtalet behåller sin övergripande karaktär och inte tyngs av komplicerade dubbelregleringar eller administrativt komplicerade regelverk som innebär stora kostnadsökningar. Detta är viktigt för att säkra att bemanningsföretag även i framtiden ska välja ett medlemskap i Kompetensföretagen och att bemanningsavtalet ska bedömas som tillräckligt attraktivt för att på ett bra sätt möjliggöra en bemanningsaffär.

Kompetensföretagens styrelse tillika förhandlingsdelegation har fastställt förbundets avtalskrav. Kompetensföretagen hämtar sin utgångspunkt i att kollektivavtalet ska innehålla tydliga regleringar utan att avtalet tyngs med regleringar som redan finns i lagstiftning eller andra kollektivavtal.

Avtalsrörelsen 2020

Nedan listas Kompetensföretagens avtalskrav och förslag på förändringar i kollektivavtalet.

Vi förbehåller oss rätten att under förhandlingarna komplettera och ytterligare precisera kraven. Kraven redovisas utan prioriteringsordning.

Avtalsperiod

Kompetensföretagen yrkar på en avtalsperiod om 1 år.

§ 3 Anställning

Mom 3 Anställningsbevis

Parterna har tidigare diskuterat bemanningsföretags skyldighet att skicka in samtliga anställningsbevis till administrativt ansvarigt förbund utifrån Kompetensföretagens erfarenhet av att fackliga organisationer inte sällan avböjer kontinuerligt mottagande av anställningsbevis. Regeln innebär en risk ur ett GDPR-perspektiv, vilket gör det angeläget att inte hantera fler personuppgifter än nödvändigt. Kompetensföretagen yrkar därför att regeln ändras så att anställningsbevis som huvudregel skickas till administrativt ansvarigt förbund endast i de fall där intyg om studier eller annan huvudsaklig sysselsättning ska skickas in. Endast om administrativt ansvarigt förbund särskilt begär det behöver övriga anställningsbevis

insändas. Anställningsbevis skulle då som huvudregel inte skickas in för exempelvis tillsvidareanställda.

- Anställningsbevis som avser andra anställningsformer än annan huvudsaklig sysselsättning eller studerande ska sändas till administrativt ansvarigt förbunds lokalavdelning endast efter begäran från administrativt ansvarigt fackförbund.

Mom 4 Återkommande kortare anställningar

Det finns en praxis mellan många lokala parter att hantera redovisning av kortare visstidsanställningar i efterhand. Denna avviker från nuvarande skrivning i kollektivavtalet. Utifrån önskemål om en ändamålsenligare hantering yrkas en förenkling av avtalet enligt följande:

- Vid återkommande korta anställningar stryks kravet på att en överenskommelse måste tecknas med lokalt administrativt ansvarigt fackförbund.

§ 4 Lön och ersättningar under utbokad tid

Mom 3 Alternativregel; Överenskommelse om förtjänstläge

Kompetensföretagen och LO-förbunden har tidigare diskuterat en förenkling av alternativregeln så att den kan komma till bättre användning. Alternativregeln var från början ett krav från LO:s sida för att ge ökat lokalt inflytande över GFL. Det stämmer väl överens med Kompetensföretagens önskan om att ge lokala parter ökat inflytande att överenskomma om GFL i de fall de så önskar.

- Kompetensföretagen yrkar på att steg två i alternativregeln stryks. Överenskommelse behöver därmed endast träffas mellan kunden och kundens klubb samt fastställas i lokal överenskommelse mellan bemanningsföretaget och dess administrativt ansvariga förbund.

Mom 4 Specialregel; Ersättning vid begränsade uppdrag

Kompetensföretagen ser ett behov av en justerad specialregel. Denna skulle med vissa justeringar kunna användas i flera situationer som idag ofta löses av företag utanför branschen och under osäkra villkor som är betydligt sämre för de anställda. Exempel på situationer då denna med en justering av bestämmelsen skulle kunna bli aktuell är vid kortare evenemang som kräver en större arbetsinsats under en begränsad tid, t ex mässbyggen. Dessa typer av uppdrag går i dagsläget inte till branschens företag.

- Kompetensföretagen yrkar att bestämmelsen ändras så att den gäller vid uppdrag som är längst en månad och omfattar högst 45 personer. Bestämmelsen tillämpas inte om liknande uppdrag utförts hos kund

under närmast föregående period om 3 månader. Under dessa uppdrag utbetalas lön på garantinivå enligt § 5, mom 2.

Nytt Mom 5 Introduktionslön (nytt moment, numrering i övriga mom konsekvensändras)

Kompetensföretagen vill teckna kollektivavtal som främjar arbetsgivarens möjligheter att anställa och samtidigt underlätta för grupper som står långt från arbetsmarknaden att komma in. Branschen ska även fortsättningsvis kunna bidra till att lära upp de unga människor som nu kommer i arbete via ett bemanningsföretag. Detta kommer att vara särskilt viktigt i en lågkonjunktur. Under tid som kunden genomför en introduktion med ett tillhandahållet introduktionsunderlag yrkar Kompetensföretagen därför på att introduktionslön ska utges.

Vi yrkar med anledning av detta på att följande förändring görs i kollektivavtalet:

- Introduktionslön kan tillämpas för tid då den anställde genomgår introduktion med tillhandahållet underlag i kundföretagets regi. Introduktionslön kan tillhandahållas för tid upp till en vecka på ett nytt uppdrag. Introduktionslönen utgörs av ersättning per timme motsvarande 80 % av GFL på aktuellt uppdrag.

§ 5 Lön under ej utbokad tid och garanti

Mom 2 Huvudregel; Garanti

Kompetensföretagens grundsyn är att kostnader i ett kollektivavtal ska ligga i ersättningar för arbetad tid. Kompetensföretagen yrkar utifrån detta att nivåerna för garanti (111,44 kronor respektive 117,84 kronor) inte förändras under avtalsperioden.

Nytt Mom 3 Reducerad garanti (nytt moment, numrering i övriga mom konsekvensändras)

Kompetensföretagens företag ser också fortsatt ett problem med ett antal konsulter som gör sig outbokningsbara. Vi önskar därför skapa ett incitament till arbete och yrkar med anledning av det på följande:

- Efter en period om 21 kalenderdagar som outbokad sänks garantiersättningen till 80 % av beloppen i § 5 mom 2.
- För återgång i full garantinivå krävs en full veckas arbete i utbokning hos kund.

§ 11 Helglön

Kompetensföretagen yrkar på en ändring av helglöneparagrafen i två hänseenden.

- Helglön utges vid tillsvidareanställning och vid sådana tidsbegränsade anställningar som pågår eller är avsedda att pågå längre tid än 6 månader.
- Följande helglönedagar stryks från mom 2: Kristi Himmelfärdsdag, Nationaldagen samt Trettondagen.

§ 23 Intyg från Försäkringskassan angående föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning (ny paragraf, numrering i övriga paragrafer konsekvensändras)

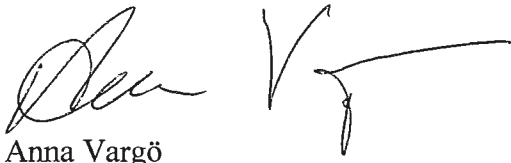
En grundläggande utgångspunkt är att den anställde alltid är skyldig att styrka sin frånvaro. Kompetensföretagen ser dock ett värde i att förtydliga denna skyldighet i avtalet när det gäller frånvaro med tillfällig föräldrapenning samt vid föräldraledighet då den anställde uppbär föräldrapenning från försäkringskassan. Med anledning av detta yrkas att följande regel införs i Bemanningsavtalet:

- På arbetsgivarens begäran är medarbetare skyldig att styrka att denne uppbär föräldrapenning eller tillfällig föräldrapenning från Försäkringskassan.

Anmärkning: Skyldigheten gäller inte vid föräldraledighet utan föräldrapenning enligt 5 § föräldraledighetslagen.

I Stockholm den 13 februari 2020

KOMPETENSFÖRETAGEN



Anna Vargö