Spelföretagen
almega

Yrkanden Almega Tjänsteförbunden, bransch Spel

Allmänna utgångspunkter

Det är en väldigt speciell situation för samtliga bolag på avtalsområdet, pandemin har gjort att all verksamhet har legat nere sedan mitten av mars. Bolagen tjänar pengar på att det finns kunder i lokalerna, det finns inga andra inkomstkällor. Verksamheten i Sundsvall har stängt och samtliga medarbetare är uppsagda. Det föreligger en stor risk att det kommer att behövas ytterligare justeringar på de tre övriga siterna. Hur stort kundunderlag som är förlorat för gott och som inte kommer tillbaka vet ingen i dag. Digitaliseringen som är en möjlighet för bolagen är också en fiende och det finns en stor risk att kunderna valt ett annat sätt att spela vilket kan drabba verksamheten ytterligare.

Vi behöver av den anledningen arbeta tillsammans för att på olika sätt göra vårt kollektivavtal effektivare och mer snabbrörligt beroende på hur utvecklingen framåt ser ut. Vi har i många år påmint om vikten av ett kollektivavtal som understödjer utvecklingskraft. Vi står nu i en helt ny situation där historien inte går att använda som referens och det är av största vikt att de lösningar vi gör är framåtriktade och inte minst ger möjlighet till olika lösningar beroende på kundernas behov och krav på verksamheten.

I ett scenario där bolagen har ambitionen att upprätthålla en hög servicenivå samtidigt som kundunderlaget minskar finns det behov av att hitta lösningar som tillgodoser både arbetstagare och arbetsgivare när det gäller flexibilitet i arbetstider.

Viktiga områden

- Att kompetens och flexibilitet ska belönas genom löneavtal som är företagsnära och medarbetarnära
- Att arbetstidsreglerna skapar en flexibilitet som gynnar både arbetsgivare och arbetstagare,
- Anställningsformer som gör att arbetsgivaren kan hantera fluktuationer i verksamheten

Mot denna bakgrund föreslår vi att vi tecknar ett nytt kollektivavtal enligt följande:

1. **Avtalsperiod**

   Almega Tjänsteföretagen yrkar på en 29 månaders avtalsperiod. Den totala kostnaden för avtalsområdet får inte överstiga det s.k. märket om 5,4 %.

   Avräkning mot eventuellt sänkta pensionsåldrar enligt separat avtal.

   Återställande av revisionsdatum.

2. **Anställningsformer**

I branschen finns det både behov hos arbetsgivaren och önskemål från anställda att hitta lösningar som gör anställningsformerna mer flexibla. I kollektivavtalet finns 'staketregler' som begränsar båda parterna. De behöver ses över.

3. **Löner**

Ett löneavtal som stöder verksamheten genom att vara både verksamhetsnära och medarbetarnära där det är de lokala parterna som hanterar löneprocessen utifrån förutsättningen på varje arbetsplats och omvärldspåverkan. Det föresätter att parterna ges stöd att utveckla lokala löneprocesser.

Generella löneökningar hindrar branschen från att vilja investera i löneprocessen genom att en stor del av löneutrymmet redan är fördelat.

Minimilöner och krontalshöjningar fryses på nuvarande nivå.
Inga individgarantier.

4. **Arbetstid**

Utöka begränsningsperioden till sex månader, §5 mom 2.

Förlägga dubbelledighet till i genomsnitt var fjärde helg, §5 mom 2.

Ta bort kravet på specifik tid för förläggning av raster, §5 mom 3.

Bilaga 2 utgår i sin helhet.

Bilaga 4 utgår och relevanta delar flyttas till arbetstid.

5. **Föräldraledighet i anslutning till semester**

För att huvudsemestern ska bli så rättvis som möjligt för alla medarbetare föreslås att skrivningen nedan läggs in under § 9 mom 1.

"Ansökan om föräldraledighet som avses infalla någon gång i perioden 1 juni till 31 augusti respektive år inges till arbetsgivaren i samband med semesteransökan, det vill säga normalt senast den 1 mars."

6. **Uppsägning**

I syfte att inte arbetstagare ska tappa sin återanställningsrätt samt att arbetsgivaren inte ska hamna i onödig administration när det gäller kortare anställningar föreslås att följande skrivning införs under anställning alt. uppsägning

Till en tidsbegränsad anställning som bedöms få en varaktighet av högst en månad gäller inte företrädesrätt till återanställning.

7. **Övriga yrkanden och redigeringar**

Konsekvensändringar i § 12 4.2 med anledning av lagändringen

Bilaga 1, Förhandlingsordning

Idag ligger förhandlingsordningen i en bilaga till avtalet, vi förespråkar att den läggs in som en egen paragraf i avtalet.

Parterna bildar arbetsgrupper i syfte att

- Arbeta med stöd åt den lokala löneprocessen (förutsatt att löneavtalet förändras till en företagsnära och medarbetarnära process.)
- En genomlyssning av mellanvarande avtal i syfte att modernisera språk och kontrollera att laghänvisningar är korrekta.
- Kartlägga vilka lokala avtal som finns på området för att där det finns oklarheter tydliggöra skillnaderna och där det är möjligt se till att skriva avtalstext.

Vi förbehåller oss rätten att senare komplettera och precisera ovanstående.

ALMEGA TJÄNSTEFÖRBUNDEN

Stockholm den 4 november 2020

Stefan Lennström

Emma Hämäläinen