

Till HRF

Avtalsyrkanden från Almea Tjänsteföretagen avseende Bingohallar 2020

Redan vid avtalsrörelsen 2017 beskrevs bingobranschen som "oerhört utsatt" av konkurrensen från digitala spel. Denna utveckling har dessvärre tilltagit, bl.a. genom att utländska spelbolag fått svensk licens. Därtill kommer Spelinspektionens kommande krav på certifiering, som skulle innebära stora praktiska svårigheter och höga ekonomiska kostnader för den enskilda bingohallen. Branschföreningen Svebico har tillskrivit myndigheten i syfte att hitta en praktisk hantering, men har ännu inte fått något gehör.

Vid förra avtalsrörelsen konstaterades att branschen haft en minskad omsättning avseende bingoverksamheten under de två första kvartalen 2017 jämfört med motsvarande period 2016. I dagsläget kan konstateras att Coronapandemin har haft en förödande inverkan på branschen. Branschföreningen Svebico har tvingats konstatera att omsättningen på bingospel i branschen sjönk med 27 % under första halvåret 2020 jämfört med första halvåret 2019. Under andra kvartalet 2020 sjönk omsättningen med 45 % jämfört med motsvarande period i fjol. Läget för branschen ser därmed mycket bekymmersamt ut. Några bingohallar har tvingats stänga permanent, medan ytterligare några ännu så länge meddelat att de tillfälligt är stängda under Corona-perioden.

Sammanfattningsvis, även om bingoföretagen givetvis inte ställer sig negativa till löneökningar, har det aldrig varit viktigare än nu att bingoföretagens medel används på ett sätt som möjliggör fortsatt drift av bingohallarna till gagn för såväl företag som medarbetare.

Utifrån denna ståndpunkt får vi framställa följande yrkanden:

Löner och allmänna villkor

För bingoföretagen innebär en total kostnadsökning om 5,4 % utifrån industrinormeringen fram till avtalsperiodens slut, den 30 november 2023, en nivå som ligger högt i förhållande till vad företagen bedömer sig ha utrymme att bära.

Avräkning för sänkta pensionsåldrar (ASL) skall till fullo göras vid den första lönerevisionstidpunkten d.v.s. den 1 juli 2021.

§ 3 Anställning, uppsägning m.m.

Mom 2 Tidsbegränsad anställning

Direkt ovanför anmärkningen införs följande stycke:

”Till en tidsbegränsad anställning som bedöms får en varaktighet av högst en månad gälla inte företrädesrätt till återanställning.”

Nytt mom införs enligt följande:

”Mom 9 Arbetstagare som uteblivit från arbetet

Arbetstagare, som uteblivit från arbetet 15 kalenderdagar utan att till arbetsgivaren anmält fullt godtagbara skäl till varför arbetstagaren varit förhindrad att arbeta, anses ha avslutat sin anställning utan iakttagande av uppsägningstid. När anställning på detta sätt upphör skall arbetsgivaren lämna underrättelse till arbetstagaren härom. Underrättelse skall ställas till arbetstagarens senast angivna adress.”

§ 5 Arbetstid

Mom 1 – Begränsningsperioden för ordinarie arbetstid utökas från åtta till tolv veckor.

§ 14 Förhandlingsordning

Mom 3 Central förhandling – texten ersätts med följande:

”Efter avslutad lokal förhandling skall den part som vill fullfölja ärendet hänskjuta frågan till central förhandling.

Begäran om central förhandling skall vara skriftlig och göras hos motpartens organisation inom följande tider från den dag som den lokala förhandlingen avslutades;

1. inom två veckor vid tvisteförhandling som gäller rättstvist om ogiltighetsförklaring av en uppsägning eller ett avskedande eller förklaring av att visstidsanställning är otillåten och anställning skall gälla tillsvidare; och
2. inom två månader i övriga rättstvister.

Försummas detta förlorar parten rätten till förhandling.

Central förhandling skall påbörjas snarast möjligt och senast inom två veckor från den dag då den har påkallats, om inte parterna har kommit överens om annat.”

Anmärkningen

För tydlighetens skull ändras benämningen av anmärkningen till: ”Anmärkning till § 14”.

Kursiverad text läggs till i anmärkningen och stycket delas i två.

”Om en tvistefråga grundar sig på lagen om anställningsskydd, skall lagens tidsfrister gälla istället för fristerna i denna förhandlingsordning. *I sådana fall gäller dock tidsfristerna i mom 3 punkt 1, d.v.s. frister som skall iaktas mellan lokal och central förhandling.*

Denna förhandlingsordning påverkar inte heller reglerna om frister och skyldigheter för

arbetsgivaren att begära förhandling enligt 34, 35 och 37 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet.”

Övriga yrkanden

Vi förbehåller oss rätten att senare komplettera och precisera ovanstående.

Redigeringar

- a. Genomgående användning av bokstäver (istället för siffror) vid regleringen av uppsägningstid i § 3 mom 5.
- b. § 5 mom 2 – ”må” ersätts av ”kan”.
- c. § 5 mom 6 – ”blott” ersätts av ”enbart”.

Göteborg den 26 november 2020

ALMEGA TJÄNSTEFÖRETAGEN



Maria Gill



Thomas Lansing