

Avtalsuppföljning av BAO-avtalet 2023

Block 3 – Arbetstid, Kompetensutveckling och Trygghet

Arbetstid

Arbetstidens omfattning och arbetstidens förläggning är en stor del i förutsättningarna för medarbetaren att må bra av och på jobbet. Det centrala kollektivavtalet för finanssektorn ger idag goda möjligheter för företaget att förlägga arbetstid utifrån verksamhetens behov. Utgångspunkten är att ordinarie arbetstid förläggs efter dialog mellan chef och medarbetare. Om medarbetaren arbetar på obekväma arbetstider (det vill säga kvällar, nätter och helger) ska medarbetaren få extra kompensation för detta arbete.

Reglerna om begränsningar av övertid och mertid syftar till att värna om medarbetarnas hälsa. Att ha koll på hur mycket övertidsarbete som tas ut är alltså nära förknippat med arbetsmiljöarbetet i företaget. Det centrala avtalet har en så kallad övertidsgräns som gör att den absoluta majoriteten av de anställda, som huvudregel, har rätt till övertidsersättning och ersättning för restid. Avtal om undantag från denna regel kan träffas direkt med den anställde. En enskild medarbetare får arbeta högst 100 timmar övertid per kalenderår (med möjlighet till avräkning om kompensation tas ut i ledighet). Om särskilda skäl föreligger kan en lokal överenskommelse träffas om att godkänna ytterligare 200 timmar extra övertid, alltså upp till maximalt 300 timmar under ett kalenderår.

På den här sidan ställs frågor om övertidsarbete och hur klubben arbetar på området.

1. Hur vanligt förekommande är det att medlemmar, vars lön ligger under övertidstaket, förhandlar bort sin rätt till övertids- och restidsersättning samt ersättning för obekvämt arbete?

- Mycket vanligt
- Ganska vanligt
- Inte särskilt vanligt
- Förekommer ej

Förekommer det att arbetsgivaren begär förhandling/dispens för att överskrida övertidsreglerna?

- | | |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | Ja, i enstaka fall |
| <input type="checkbox"/> | Ja, det är vanligt förekommande |
| <input type="checkbox"/> | Nej |
| <input type="checkbox"/> | Nej, och det har inte funnits behov av det. |
| <input type="checkbox"/> | Vet ej |

Kompetensutveckling

Banksektorn är under ständig förändring, något som ställer stora krav på medarbetarna att hänga med i utvecklingen. På dagens och morgondagens arbetsmarknad är kompetens en nyckelfaktor för anställningstrygghet. Det centrala kompetensutvecklingsavtalet fastslår att strategisk kompetensplanering i företaget är en fråga för dialog mellan de lokala parterna. Parterna ska alltså regelbundet diskutera företagets behov av kompetens på både lång och kort sikt. Lokala överenskommelser om planer för livslångt lärande och kompetensutveckling ska upprättas. Samtidigt har den enskilde medarbetaren ett ansvar för den egna kompetensutvecklingen. Årliga utvecklingssamtal mellan chef och medarbetare är ett viktigt inslag för att fastställa utvecklingsbehov.

På den här sidan ställs frågor om det strategiska kompetensarbetet i företaget.

3. Förs en dialog mellan klubb och arbetsgivare på ert företag angående företagets kompetensbehov?

- | | |
|--------------------------|-----|
| <input type="checkbox"/> | Ja |
| <input type="checkbox"/> | Nej |

4. Beskriv formerna för dessa samtal.

(Om Ja på fråga 3)

Hur ofta, vad talas det om, vilka deltar etc.

--

5. Vad beror det på att inga sådana samtal hålls?

(Om Nej på fråga 3)

6. Har ni ett lokalt kompetensutvecklingsavtal på ert företag?

- Ja

- Nej, men det är under framtagande

- Nej

7. Vad beror det på att ni inte har ett lokalt kompetensutvecklingsavtal på ert företag?

(Om Nej på fråga 6)

- Arbetet med kompetensplanering och kompetensutveckling i företaget fungerar bra ändå, vi har bra rutiner

- Vår klubb är nystartad och vi har inte kommit dit i vårt arbete

- Arbetsgivaren vill inte teckna ett lokalt avtal

- Annat

8. Vad beror det på att ni inte har ett lokalt kompetensutvecklingsavtal?

(Om Annat på fråga 7)

Trygghet

Teknikutveckling, internationalisering, digitalisering och förändrade kundbeteenden är exempel på faktorer som gör banksektorn till en bransch i ständig utveckling och förändring. Redan 1997 skrevs en central överenskommelse om trygghetsfrågor som beskriver hur processen ska gå till i samband med omstruktureringar i företagen som medför en risk för övertalighet. Tanken är att uppsägningar på grund av arbetsbrist ska undvikas så långt det är möjligt. På vissa företag finns lokala övertalighets-/omställningsavtal som anger hur processen ska gå till när neddragningar ska ske i företaget.

Kollektivavtalet ger också ett starkt skydd för den individuella lönen. En lönesänkning kan bara göras om fack och arbetsgivare är överens om saken.

Dessutom finns regler som tillåter långa visstidsanställningar, längre än på arbetsmarknaden i stort.

9. Har det under de senaste 12 månaderna förts en dialog mellan parterna om dimensionering och antalet anställda i företaget på kort och lång sikt?

- Ja, om läget både på kort och lång sikt
- Ja, men endast om läget på kort sikt
- Ja, men endast om läget på lång sikt
- Nej, ingen sådan dialog har förts

10. Vad beror det på att ingen sådan dialog har förts?

(Om Nej, ingen sådan dialog har förts på fråga 9)

- Det har inte behövts, vi har inga problem med vår bemanning
- Vår klubb är nystartad, och vi har inte kommit dit i vårt arbete
- Arbetsgivaren vill inte ha en sådan dialog
- Annat

11. Vad beror det på att ingen sådan dialog har förts?

(Om Annat på fråga 10)

12. Finns det ett lokalt avtal om övertalighet/omställning på ert företag?

- Ja
- Nej
- Nej, men vi arbetar på det
- Nej, men det finns en ensidig policy från arbetsgivarens sida
- Jag känner inte till om det finns ett lokalt avtal om övertalighet/omställning

13. Får ni fortlöpande information om...

Ja, men bara medlemmar

Ja, både medlemmar och icke-medlemmar

Nej

...hur många som är
visstidsanställda i företaget?

...vilka som är visstidsanställda i
företaget?

**14. Har det genomförts förhandlingar angående övertalighet inom
företaget de senaste 12 månaderna?**

Ja

Nej

**15. Har förhandlingarna skett i enlighet med
Trygghetsöverenskommelsens (se sidan 72 i kollektivavtalet)
intentioner?**

(Om Ja på fråga 14)

Ja

Nej

Vet ej

16. Har förhandlingarna lett till att anställda har:

(Om Ja på fråga 14)

Sagts upp från företaget på grund av arbetsbrist

Avslutat sin anställning genom frivillig överenskommelse

Avslutat sin anställning genom att gå i avtalspension

Omplacerats till annan tjänst i företaget

Inget av ovanstående

17. Kommentera förhandlingsprocessen/processerna.

(Om Ja på fråga 14)

Hur gick den till? Hur skedde dialogen med arbetsgivaren? Med medlemmarna? Hur blev resultatet?

18. Har arbetsgivaren kommit med några krav på lönesänkningar för individer under de senaste tolv månaderna.

Ja

Nej

19. För hur många individer har arbetsgivaren kommit med krav på lönesänkningar under de senaste tolv månaderna?

(Om Ja på fråga 18)

1 - 10

11 - 50

Fler än 50

Vet ej

20. Beskriv orsaken till lönesänkningsskraven och hur klubben hanterade frågan.

(Om Ja på fråga 18)

