

Till

Almega IT&Telekomföretagen

Seko, Service och kommunikationsfacket

HEMSTÄLLAN

Vi av Medlingsinstitutet förordnade medlare i tvisten mellan Almega IT&Telekomföretagen och Seko, Service och Kommunikationsfacket om nytt kollektivavtal för bransch Telekom, hemställer att parterna träffar överenskommelse i enlighet med bifogade bilagor för perioden 1 maj 2017 till och med 31 mars 2020.

Föregående avtal prolongeras med ändringar och tillägg enligt bilagorna 1-5.

Avtalsperioden omfattar den 1 maj 2017 till och med 31 mars 2020.

Det samlade avtalsvärdet är 6,3% vilket samtidigt är kostnadsökningen för de åtgärder som föreslås.

Vi förutsätter att parterna snarast utarbetar sedvanliga avtalshandlingar.

Denna hemställan kan endast antas eller förkastas i sin helhet

Svar på vår hemställan lämnas onsdagen 17 maj snarast möjligt i Almegas lokaler på Sturegatan 11 i Stockholm.

Varslade stridsåtgärder återkallas utan dröjesmål.

Stockholm 17 maj 2017

Kurt Eriksson

Inger Örtendahl

Godkännes:

För Almega IT&Telekomföretagen

För Seko, Service och
Kommunikationsfacket

Bilagor till hemställan:

Bilaga 1, Förhandlingsprotokoll

Bilaga 2 Löneavtal

Bilaga 3 Ändringar av allmänna anställningsvillkor (inkl. ny bilaga 4)

Bilaga 4, Arbetsgrupp om personalförsörjning

Bilaga 5, ITP-Tele

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Bilaga 1

Bransch	Almega IT & Telekomföretagen bransch Telekom
Ärende	Överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor m.m. för tiden 2017-05-01 t.o.m. 2020-03-31.
Parter	Almega IT & Telekomföretagen, förhandlingsdelegation Telekom och Seko – Service- och Kommunikationsfacket
Tid	20 mars, 30 mars, 3 april, 19 april, 28 april, 5 maj, 11 maj, 12 maj, 15 maj och 17 maj.
Plats	Almegas lokaler
Närvarande för	Almega IT & Telekomföretagen, förhandlingsdelegation Telekom Tommy Karlsson Veronica de Bourgh, vid protokollet Anna-Karin Berry Eva Törnqvist Lotta Eriksson Elisabeth Hellberg Marie-Louise Bondesson Anna-Carin Ingemansson Gösta Mölleby Monica Leinstedt Seko Sölve Grönlund, Relacom Ann Christine Gerdin, Telia Anna Lena Enochsson, One CC AB Rickard Wäst, Telia Kjell Österberg, Eltel Peter Wiklund, Telia Torbjörn Johansson, Ericsson Anders Segerros, Teracom Christina Qviström, Eniro Alexander Lindholm, Seko Renaldo Tirone, Seko Per-Ola Fällman, Seko Valle Karlsson, Seko
Justerare	Tommy Karlsson och P-O Fällman.

95

- § 1** **Kollektivavtal för perioden 2017-05-01– 2020-03-31**
- Parterna träffar kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor m.m. för tiden 2017-05-01 t.o.m. 2020-03-31. Parterna är ense om löneavtal enligt bilaga 2.
- § 2** **Allmänna anställningsvillkor**
- Parterna är ense om att prolongera gällande avtal om allmänna anställningsvillkor med ändringar enligt bilaga 3.
- § 3**
- I enlighet med och efter de principer som fastslagits i överenskommelsen av den 22 februari 2017 avsätts 0,2 procent till Flexpension i Tjänsteföretag från och med den 1 november 2017 och ytterligare 0,2 procent avsätts från och med den 1 april 2018. 2019 sker ingen ytterligare ökad avsättning.
- § 4**
- Utrymmet beräknas på fast kontant månadslön dock att den lägsta månadslön som används vid beräkning åren 2017, 2018 respektive 2019 skall vara 24 000 kronor, 24 480 kronor respektive 24 994 kronor.
- § 5**
- Uppräkning av villkorsavtalets krontalsbelopp sker från den 1 maj 2017 med 2,0 procent, 1 maj 2018 med 1,8 procent och den 1 maj 2019 med 2,1 procent. Företaget kan ha annan tillämpning enligt tidigare praxis inom avtalsområdet.
- § 6**
- Parterna konstaterar att det är ett gemensamt intresse att antalet företag och anställda som omfattas av avtalet ökar. Parterna har även ett gemensamt intresse av att befintliga företag och företag som idag inte valt att ansluta sig ser kollektivavtalet som en fördel. I syfte att verka för detta är parterna överens om att ett antal åtgärder och aktiviteter behöver såväl påbörjas som avslutas.
- Parterna är överens om att under avtalsperioden tillsätta fyra arbetsgrupper.
1. Möjlighet till utökade individuella överenskommelser
 2. Arbetstid
 3. Löneprocessen
 4. Skyndsam lönerevision
- § 7**
- Parterna enades om arbetsgrupp avseende Personalförsörjning i enlighet med bilaga 4.

§ 8

Giltighetstid lokala avtal

Lokala avtal som träffas med stöd av avtalet om allmänna anställningsvillkor gäller med samma uppsägningstid och giltighetstid som detta, om de lokala parterna inte enas om annat.

§ 9

Förhandlingarna avslutas

Förhandlingarna förklarades härefter avslutade.

Vid protokollet




Veronica de Bourgh

Justeras



Tommy Karlsson



P-O Fällman

Löneavtal avtalsområde Telekom mellan IT & Telekommunikationsföretagen inom Almega, arbetsgivaravdelningen och Seko - Facket för Service och Kommunikation

1 Gemensamma partsuppfattningar

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad. Lönen ska bestämmas med hänsyn till verksamhetens krav, arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens, duglighet, uppnådda resultat i relation till satta mål samt till marknadskrafterna.

Det är viktigt att tydliga mål sätts för företagets verksamhet och för de anställda. Företagets chefer har ett särskilt ansvar för att mål sätts och att uppföljning av resultatet sker samt att de anställda utvecklas för aktuella och framtida arbetsuppgifter. Genom kompetensutveckling förbättras förutsättningarna för de anställda att bidra till att verksamhetens mål uppnås.

Varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen satts och vad medarbetaren kan göra för att påverka löneutvecklingen. Systematisk värdering av arbetsinnehåll och personliga kvalifikationer samt arbetsresultat som bygger på att mål och resultat fortlöpande följs upp och diskuteras på individnivå utgör exempel på goda grunder för bedömningen. Teoretiska och praktiska kunskaper, omdöme och initiativ, ansvar, resultat, samarbets- och ledningsförmåga är andra exempel på viktiga faktorer som bör användas vid en värdering.

Lönesättning i företagen bör utformas så att det blir en drivkraft för utvecklingen av de anställdas kompetens och arbetsuppgifter. Lönesättningen ska stimulera till produktivitetsoökning och ökad konkurrenskraft.

Samma löneprinciper ska gälla för kvinnor och män liksom för yngre och äldre medarbetare. Föräldralediga omfattas av den årliga lönerevisionen.

De lokala parterna bör under avtalsperioden vidareutveckla och tillämpa former för lönesättning, som bygger på företagets affärsidé och arbetsorganisation och som stöder affärsutveckling och kompetensutveckling och som för de anställda så långt möjligt klargör sambanden mellan verksamhetsutveckling och löneutveckling.

2 Lönerevision

Lönerevisionen innefattar en översyn i syfte att bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur. Härvid ska beaktas de i gruppen ingående medarbetarnas ökade erfarenheter i sina befattningar, mer kvalificerade arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran samt bättre arbetsinsatser samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten. De lokala parterna gör inför lönerevisionen en gemensam genomgång av avtalets intentioner och dess tillämpning vid företaget. I detta ingår att utarbeta en tidsplan för revisionen, som innebär att den kan slutföras skyndsamt utan onödiga dröjsmål.

Föreligger osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor ska dessa justeras i samband med förhandlingarna.

Lönerevisionen ska om lokala parterna inte enas om annat ske per 1 maj 2017 och omfatta en pott om minst 2,0 %, den 1 maj 2018 och omfatta en pott om minst 1,8 % och den 1 maj 2019 och omfatta en pott om minst 2,1 % .

Utrymmet enligt första stycket ovan beräknas på utgående löner samt ett genomsnitt per månad av lönetillägg som inte är en funktion av månadslön (skattepliktiga förräntningstillägg och bilersättningar ingår ej).

Enas inte de lokala parterna i lönerevisionen, ska central förhandling ske om någon av parterna begär det inom tre veckor från den lokala förhandlingens avslutande.

Enas inte de centralaparterna i lönerevisionen, utges 50 % av utrymmet generellt och 50 % fördelas av arbetsgivaren.

Anm. Parterna är ense om att tillämpning av bestämmelsen inte skall innebära avsteg från löneavtalets grundläggande princip att lönesättningen är individuell och differentierad.

2.1 Lägsta löner

Lägsta löner: För tillsvidareanställd arbetstagare (heltid), som fyllt 18 år ska lägsta lön vara 17 871 kr fr o m 1 maj 2017, 18 193 kr fr o m 1 maj 2018 och 18 575 kr fr o m 1 maj 2019. För tillsvidareanställd arbetstagare (heltid) som fyllt 18 år och har ett års sammanhängande anställningstid i företaget ska lägsta lön vara 19 006 kr fr o m 1 maj 2017, 19 348 kr fr o m 1 maj 2018 och 19 754 kr fr o m 1 maj 2019 om de lokala parterna inte enas om annat.

ny text :

För tillsvidareanställd arbetstagare (heltid) som fyllt 18 år och har två års sammanhängande anställningstid i företaget ska lägsta lön vara 20 000 kr fr o m 1 maj 2017, 20 360 kr fr o m 1 maj 2018 och 20 788 kr fr o m 1 maj 2019 om de lokala parterna inte enas om annat.

Anmärkning

Om arbetsgivaren bedömer att lägre lön ska utgå till enskild medarbetare än de ovan angivna beloppen efter två års anställning, ska i samband med lönerevisionen särskild överläggning hållas mellan de lokala parterna om orsaken härtill.

Skulle vid dessa överläggningar framkomma att åtgärdsplan upprättats och att medarbetaren inte uppfyllt syftet med åtgärdsplanen kan de lokala parterna komma överens om att lägre lön tillämpas.

Vid nyanställning av personer med relevant yrkeserfarenhet ska deras begynnelselön sättas med beaktande av lönenivån och lönestrukturen för motsvarande befattningshavare på företaget.

3 Minimilöner för yrkesarbetare inom fältteknik

Med yrkesarbetare avses Telemontörer, Ftthtekniker, Fastighetsnättekniker, Servicetekniker och Kabeltekniker inom SEKOs avtalsområde med minst två års relevant yrkeserfarenhet. För en sådan yrkesarbetare, som fyllt 18 år och som är medlem i SEKO, ska minimilönen (heltid) vara 21 668 kr fr o m 1 maj 2017, 22 058 kr fr o m 1 maj 2018 och 22 521 kr fr o m 1 maj 2019. Efter fem års relevant yrkeserfarenhet ska minimilönen (heltid) för en sådan yrkesarbetare, som fyllt 18 år och är medlem i SEKO, vara 24 572 kr fr o m maj 2017, 25 014 kr fr o m 1 maj 2018 och 25 539 kr fr o m 1 maj 2019.

De lokala parterna kan komma överens om annan tillämpning och annan minimilön. Yrkeserfarenhet ska kunna dokumenteras.

Övergångsregel

Bestämmelsen omfattar endast anställningar, som ingås efter 1 maj 2012. Parterna är överens att övergångsregeln inte gäller för de medarbetare som är medlemmar i Seko fr o m den 1 april 2014. Eventuella lönejusteringar ska göras inom ramen för lönepoten.

4 Åtgärdsplan

Om en medarbetare efter lönerevisionen inte erhållit en löneökning, den 1 maj 2017, 1 maj 2018 respektive 1 maj 2019 ska särskilda överläggningar hållas mellan de lokala parterna om orsakerna härtill. Skulle vid dessa överläggningar framkomma att löneökningens storlek är beroende av medarbetarens kompetens, personliga egenskaper eller annan omständighet kopplad till medarbetarens person, ska de lokala parterna enas om vilka åtgärder som bör vidtas i syfte att åstadkomma en positiv utveckling. Dessa åtgärder ska följas upp vid den tidpunkt som parterna är överens om.

De lokala parterna kan enas om annat förfarande .

5 Giltighetstid från och med den 1 maj 2017 till och med 31 mars 2020

IT & Telekommföretagen inom Almega, arbetsgivarsektionen
Seko - Facket för Service och Kommunikation

PK

Bilaga 3

Ändringar i avtalet om allmänna villkor

§ 6 Arbetstid mom 1, stycke 7

Ny text :

I den sammanlagda arbetstiden om 48 timmar ingår ordinarie arbetstid, mertid, allmän övertid, ytterligare övertid, jourtid, nödfallsövertid samt dagligt resande i tjänsten enligt bilaga 4.

§ 9 Restidsersättning mom 1

punkt 4 flyttas med viss korrigerings av texten till bilaga 4

Bilaga 4

Tillämpning av vilobestämmelserna mm i samband med dagligt resande i tjänsten för hemstationerade arbetstagare som utför så kallat fältservicearbete.

Hemstationering

Överenskommelser om hemstationering kan träffas genom individuell och/eller lokal överenskommelse. Träffas sådan överenskommelse bör följande ingå i överenskommelsen mellan arbetsgivaren och arbetstagaren:

- uppgifter om arbetstagaren och arbetsgivaren
- uppgifter om fordonet
- eventuell ersättning för hemstationeringen, exempelvis för parkering och upplåtelse av privat mark och/eller utrymme
- rutiner för hantering och förvaring av arbetsgivarens lösöre som finns i fordonet
- kännedom om konsumtionsområdets storlek och omfattning, alternativt maximalt avstånd till första kund och från sista kund
- kännedom om arbetscentralens lokalisering samt villkor gällande vid placering på arbetscentral
- information om hemstationeringsavtalets giltighetstid och uppsägningstid

Ett hemstationeringsavtal är ett fristående avtal. Det är inte kopplat till arbetstagarens anställning på så vis att en uppsägning av hemstationeringsavtalet också är en uppsägning av anställningsavtalet.

Restid som arbetstid

Vid tillämpning av bestämmelserna om dygns- och nattvila (§ 6 mom 2) och veckovila (§ 6 mom 3) ska restiden från bostaden till första kund (arbetsställe) och från sista kund (arbetsställe) till bostaden utanför ordinarie arbetstid betraktas som arbetstid i följande fall

- arbetstagaren utgår från bostaden därför att den arbetscentral (eller motsvarande) där arbetstagaren tidigare var placerad har lagts ner
- arbetstagaren utgår från bostaden därför att det vid anställningen inte fanns någon arbetscentral eller motsvarande att utgå ifrån
- arbetstagaren utgår från bostaden på arbetsgivarens initiativ och i arbetsgivarens intresse trots att det finns en arbetscentral (eller motsvarande) att utgå ifrån

Ersättning

Restiden ersätts med restidersättning.

Arbetstagaren är skyldig att hålla 30 minuter av egen tid för framresa till kund (arbetsställe). Motsvarande gäller då arbetstiden avslutas hos kund (arbetsställe). För restid därutöver utgår restidersättning enligt § 9 mom 3.

Den icke ersättningsberättigade restiden inräknas inte i den sammanlagda arbetstiden om 48 timmar.

Partsgemensamt åtagande

För det fall ett företag konsekvent tillämpar onödigt vida restidsramar åtar sig de avtalslutande parterna att ta upp en överläggning med företaget i syfte att skapa en rimlig tillämpning.

Personalförsörjning

Parterna är eniga om att gemensamt inleda ett arbete med att se över hur branschens långsiktiga behov av kompetent arbetskraft kan tillgodoses.

Arbetsgruppen består av två representanter från företag inom Telekomsektorn och två SEKO-representanter arbetande i företag inom Telekomsektorn.

Arbetsgruppen utarbetar själva riktlinjerna för sitt arbete. Huvudpunkterna i riktlinjerna kan vara:

- En genomgång av branschens utbildningar
- Benchmarking hur närliggande branscher löser sitt personalförsörjningsbehov
- Komma med förslag till åtgärder på kort och lång sikt för att kunna tillgodose branschens behov av kompetent arbetskraft

Arbetsgruppen skall senast den 15 november 2017 till parterna presentera en tids- och aktivitetsplan.

Bilaga 5

ITP-Tele

ITP-Tele prolongeras att gälla under tiden fram till och med 31 mars 2020.

