

Avtal 2020, IT&Telekomföretagen inom Almega

Telekom – Seko

Inom Almeegas sju förbund förhandlas ett stort antal kollektivavtal från ett 60-tal branscher under avtalsrörelsen. Självklart ser förutsättningarna mycket olika ut i olika branscher och därför måste alltid prioriteringar och anpassningar göras. Det finns dock ett antal gemensamma förutsättningar som förenar tjänsteföretagen. Medarbetarna är tjänsteföretagens viktigaste resurs eftersom de levererar själva tjänsten. Av naturliga skäl är personalkostnaden en väldigt stor del av tjänsteföretagens kostnader. Därför blir de frågor som regleras i kollektivavtalsförhandlingar av stor betydelse för tjänsteföretagen.

Övergripande avtalsmål för Almega Avtal 20

Genom att modernisera och utveckla kollektivavtalen skapas framtidens kollektivavtal som ger utvecklingskraft och ökad konkurrenskraft för medlemsföretagen. Inom lönebildningen sker det bäst genom företagsnära lönebildning och medarbetarnära lönesättning utifrån branscherna och företagens olika förutsättningar. När det gäller allmänna villkor är det genom företags- och medarbetarnära anpassning av kollektivavtalen som detta kan tillgodoses.

Målet är branschvisa avtal som lokalt kan anpassas till varje företags och medarbetares förutsättningar. Löneavtalen och de allmänna villkoren ska vara utformade så att de skapar en konkurrensfördel för företag som är bundna av kollektivavtal jämfört med att inte vara det. Även medarbetarna ska uppfatta värdet av att företaget tecknat kollektivavtal.

Möjligheten till lokal lönebildning och lokal anpassning av allmänna villkor ner på individuella överenskommelser, bidrar till att både företag och medarbetare utvecklas inom ramen för en ansvarsfull kostnadsutveckling. Den ökade intressegemenskapen medverkar till att stärka företagets konkurrenskraft.

Almega sluter tillsammans med resten av Svenskt Näringsliv upp bakom normeringen och det så kallade "märket". Normeringen har varit en framgångsfaktor för såväl näringsliv, som löntagare och Sverige som helhet. Det hindrar inte att Almeegas ambitioner är att utveckla den lokala lönebildningen, t. ex. genom sifferlösa avtal.

IT&Telekom

IT- och Telekombranscherna är extremt viktiga såväl ur ett globalt som ur ett svenskt perspektiv. I Sverige krävs att kollektivavtalen anpassas till branschens och företagens förutsättningar och behov med beaktande av globalisering, teknikutveckling och möjlighet till ökad konkurrenskraft.

I dagens snabbt föränderliga värld med omfattande teknikutveckling, ökad globalisering och ökad internationell konkurrens rörande tjänster inom IT och Telekom krävs också att arbetsrättslig lagstiftning fungerar väl för att företag inom IT och Telekom ska vilja etablera sig och verka i Sverige.

De flesta företag i sektorn genomgår ständiga kompetensskiften. Sådana skiften kan ske genom kompetensutveckling av medarbetare. Samtidigt är det ibland svårt vid snabba teknikskiften att inom rimlig tid kunna kompetensutveckla befintliga medarbetare. Många gånger behöver dessa skiften hanteras genom att nya medarbetare med helt nya kompetenser anställs. Det innebär att även vid ökad efterfrågan på tjänster så sker ständiga omställningsprocesser i verksamheterna. Arbetsrättslig lagstiftning och kollektivavtal som har en påverkan på hur omställningsprocesser kan genomföras är därför centrala.

Nödvändiga förändringar av anställningsvillkor Telekomföretag

Allmänna utgångspunkter

Avtalsperiod

Telekomavtalet tecknas som ett tillsvidareavtal med definierad uppsägningsmöjlighet från båda parter.

IT&Telekomföretagen önskar att parterna under avtalsperioder för ett löpande utvecklingsarbete rörande kollektivavtalens utformning och innehåll. Vår inriktning är att ett sådant arbete bäst bör kunna genomföras inom ramen för ett tillsvidareavtal med angivande av vissa avstämningstidpunkter.

Förändringar för att få avtalet att uppfattas som en fördel

Företag som binds av avtalet för Telekomföretag accepterar att det av avtalet följer förmåner och kostnader som annars inte skulle ha gällt för företaget. I gengäld förväntar sig företagen att få flexibilitetsvinster från kollektivavtalet som gör att det som helhet framstår som en fördel att ha kollektivavtalet. Exempel på områden där sådan flexibilitet kan utvecklas är i de regler avtalet innehåller rörande bl.a. arbetstid och ersättningsregler.

Växlande krav från kunder samt en tuff global konkurrens ställer krav på en ökad flexibilitet vad gäller arbetstider. En viss period kan innehålla mer arbete, en annan mindre. Många individer önskar ha en flexibilitet gällande arbetsmängd över tid. Längre planeringsperioder möjliggör också att företaget i högre utsträckning kan undvika beordrande av övertid. Av de skälen behöver arbetstidsreglerna i avtalet förändras enligt nedan:

- ✓ Begränsningsperioden för ordinarie arbetstid utökas till 12 månader.
- ✓ Beräkningsperioden för sammanlagd arbetstid utökas till 12 månader.
- ✓ § 6 mom. 2 andra stycket får följande lydelse: *Dygnsvila bör vara förlagd till natt, varvid avses att perioden 00–05 ska ingå. D v s ingen lokal överenskommelse krävs för att förlägga vilan till andra klockslag.*
- ✓ Ytterligare övertid utöver allmän övertid får tas ut, efter överenskommelse med medarbetaren, om det finns särskilda skäl för det och situationen inte har gått att lösa på annat rimligt sätt (d v s ingen lokal överenskommelse ska krävas).
- ✓ Veckovila ska kunna genomsnittsberäknas över två veckor.

Förändringar för att förbättra möjligheten att sätta individuell och differentierad lön

Situationen i våra medlemsföretag är olika. Företag går igenom olika faser och levererar väldigt olika resultat över tid. Företagen har ett stort behov av att kunna sätta lön utifrån företagets situation, resultat och medarbetarnas bidrag till detta resultat. Det ger företagen bättre möjligheter att utvecklas och växa. Det ställer samtidigt högre krav på företagen, chefer och medarbetare i samband med att lön ska sättas.

Lönebildningen har stor betydelse för företagets utvecklingskraft. Utformningen av lönevillkoren, företagets lönesättning, kan skapa incitament och ge motivation åt de anställda att utvecklas och att generera goda arbetsprestationer. Hur lönerna sätts kan

således förväntas påverka företagets lönsamhet, produktivitet och tillväxt och därmed även möjlighet att betala goda löner till medarbetarna. En väl utformad lönebildning är något som såväl arbetstagare som arbetsgivare tjänar på.

Telekomavtalet omfattas idag av fyra olika löneavtal. Ett löneavtal för Seko, ett för Unionen ett för Akademikerna samt ett för Ledarna. Företagens betraktelsesätt är att alla i företaget betraktas som *medarbetare* oavsett facklig tillhörighet. Det är, mot bakgrund av ovanstående, av stor vikt med ett partsgemensamt arbete att hitta ett gemensamt processlöneavtal. Ett sådant partsgemensamt arbete påbörjas under första halvåret 2020.

Strävan i ett gemensamt processlöneavtal skall vara

- ✓ Det gemensamma löneavtalet ska vara avtal utan på förhand fastställda löneökningstal och i stället verka för en bra lokal lönebildningsprocess. Hinder som finns för att kunna möjliggöra en individuell och differentierad lön ska i största möjliga mån undanröjas.
- ✓ Processlöneavtalet skall ha företaget och de lokala fackliga parterna som utgångspunkt.
- ✓ Lönesättning ska ske i dialog mellan chef och medarbetare.
- ✓ De centrala och lokala parterna ska i sin tur bidra med professionellt stöd och genom aktiva insatser arbeta för att lönebildningsprocesserna i företagen utvecklas och håller hög kvalitet. De avtalslösningar som parterna enas om ska vara stabila, långsiktiga och stärka förtroendet för avtalets intentioner.

I avvaktan på ett gemensamt processlöneavtal bör följande tillägg göras i det nu befintliga löneavtalet

- ✓ För tydlighets skull bör en regel om möjligheten att överenskomma om lön i nästkommande års lönenivå formuleras. Individuell ökning kan träffas om annat.

"Arbetsgivaren och medarbetaren kan träffa överenskommelse om att lön vid anställningstillfället skall gälla även efter påföljande års lönerrevision. Sådan överenskommelse kan tecknas sex månader före nästkommande lönerrevision"

- ✓ För tydlighets skull bör en regel i löneavtalet, om vilka som (inte) omfattas av lönerrevisionen, formuleras.
- ✓ För tydlighets skull bör en regel om förtida lönerrevision formuleras.

Förändringar för att kunna anpassa avtalet individuella och lokala behov

Telekomavtalet möjliggör lokala anpassningar, inte minst genom att parterna lokalt avtalar om andra regler än som följer av det centrala avtalet.

Dispositivitet i avtalet om allmänna villkor

Både företag och medarbetare har olika behov, förutsättningar och önskemål. För att kollektivavtal ska fortsätta kunna vara relevanta för både arbetsgivare och medarbetare krävs att villkor ska kunna anpassas för olika företag och medarbetare. En medarbetares förutsättningar skiljer sig avsevärt beroende på om man är ny på arbetsmarknaden, nyutexaminerad, har småbarn, har arbetslivserfarenhet eller inte, o.s.v. Kollektivavtalet bör spegla och möjliggöra för medarbetare och arbetsgivare att själva kunna reglera vad som fungerar bäst för den aktuella situationen.

Utgångspunkten är därför att villkorsavtalen ska vara dispositiva till förmån för lokala överenskommelser, men också möjliggöra överenskommelser mellan medarbetare och företag vad gäller t ex arbetstider, ersättningar mm.

Det blir då extremt viktigt att kollektivavtalen ger möjlighet till att anpassa kollektivavtalsvillkoren genom individuella överenskommelser mellan arbetsgivaren och medarbetaren. En medarbetare ska ha utrymme att ingå vissa beslut direkt med sin arbetsgivare.

Av de skälen behöver avtalets regler förändras enligt nedan:

- ✓ Möjligheter, i likhet med reglerna avseende beredskap, att göra individuella överenskommelser vad gäller ersättningar för bl.a. overtidsersättning, ob-ersättning, och jourersättning införs.
- ✓ Möjlighet att träffa individuell överenskommelse om längre begränsnings- och beräkningsperiod införs.

Övrigt

- ✓ § 2 mom. 2.3 tillförs ett nytt moment avseende *Skadestånd för den som inte iakttar sin uppsägningstid*:
 - Den som lämnar anställningen före uppsägningstidens utgång ska betala skadestånd för den ekonomiska skada och olägenhet som vållas därav, lägst med ett belopp som motsvarar lönen under den del av uppsägningstiden som inte iakttagits
 - § 7 mom. 5. Sista meningen byts ut mot följande:
Överenskommelsen gäller tillsvidare och kan sägas upp till nästkommande semesterår
 - Reglera avgångsskyldighet vid 68 respektive 69 års ålder.

Redaktionellt yrkande

- ✓ § 2 mom. 2.3 blir § 2 mom. 2.4 och tillförs ett redaktionellt förtydligande
 - *Sådan förlängning av uppsägningstiden görs dock längst till 65-årsdagen*

Vi förbehåller oss rätten att under förhandlingarna återkomma med kompletterande yrkanden.

Stockholm 20200212
IT&Telekomföretagen

Tommy Karlsson

Roger Solax

Lisa Eriksson