

Avtalskrav IT & Telekomföretagen inom Almega 2017

Telekom/ SEKO

Långsiktiga mål och mål avtal 2017

Inför varje avtalsrörelse har IT&Telekomföretagens styrelse definierat mål och övergripande strategi över vad som är viktigast att uppnå i kommande avtalsrörelse.

Almeegas gemensamma mål är att ha kollektivavtal som skapar utvecklings- och konkurrenskraft. Detta sker genom en successiv företags- och medarbetarnära anpassning av kollektivavtalen.

Långsiktiga mål för IT&Telekomföretagen

- Företag med kollektivavtal skall ha en konkurrensfördel.
- Företagsnära lönebildning
- Ökad flexibilitet, dvs ökad möjlighet till företagsvisa och individuella villkor.

Konkurrenskraft och kollektivavtal

Kollektivavtalen ska vara utformade så att de skapar en konkurrensfördel för företag som är bundna av kollektivavtal jämfört med att inte vara det. Den långsiktiga målsättningen innebär att förenkla för företagen – inte att definiera ytterligare regelverk.

Konkurrensfördelen kan uppnås genom att delar av den arbetsrättsliga lagstiftningen är dispositiv, dvs det finns möjlighet att avtala bort delar av lagen i kollektivavtal. Detta gäller t ex LAS, där företag med kollektivavtal genom omställningsavtalet har möjlighet att komma överens om annan turordning. Det finns också möjlighet att i kollektivavtalet avtala om alternativa anställningsformer. Även semesterlagen och arbetstidslagen är till vissa delar dispositiv.

Arbetet med att utveckla kollektivavtalen är långsiktigt och kräver förtroende mellan parterna och förtroende för att företagen klarar att hantera nya processer på överenskommet sätt, med stöd av parterna.

Mål avtal 2017

- Teckna en överenskommelse om flexpension som ger IT- och Telekomsektorn god motvaluta.
- Starta gemensam avtalsutveckling med Unionen och Akademikerna för ökad möjlighet att göra individuella överenskommelser.
- Förenklingar och moderniseringar av texter och beräkningar i kollektivavtalen.

Helt företagsnära lönebildning

Helt företagsnära lönebildning innebär avtal utan normerande siffror om löneökningar, dess fördelning eller minimilön. I stället utvecklar företagen lokala löneprocesser där ledaren sätter lön i dialog med medarbetarna utifrån företagets förutsättningar och medarbetarnas prestationer.

Mål avtal 2017:

- Stupstocksavtal utan individgaranti med Unionen och Akademikerna

- Förenklningar i löneprocessen och hur stupstocken beräknas
- Förbättrad löneprocess med Seko

Ökad flexibilitet i villkor

Nuvarande avtal tillåter viss flexibilitet på företagsnivå. Utökad flexibilitet önskas, både vad gäller arbetstider och ersättningar av olika slag (ob, beredskap, övertid etc). Exempelvis kan införande av årsarbetstid innebära en ökad flexibilitet.

Mål avtal 2017:

- Ökad flexibilitet i förläggning av arbetstider, t ex förlängd beräkningsperiod.
- Ändring av regelverk kring olika ersättningar, t ex för arbete vid beredskap

Svenskt Näringslivs gemensamma mål för avtal 17

- Löneavtal som bidrar till förstärkt internationell konkurrenskraft och fler jobb i Sverige - löneökningstakten ska växlas ner!
- Ingångslönerna ska möjliggöra nyanställningar!
- Mer företags- och medarbetarnära lönebildning som svarar mot företagens behov!
- Ökade möjligheter till bransch- och företagsanpassning till variationer i behovet av medarbetare!

Avtalsyrkanden avseende Telekomavtalet 2017

Avtalsperiod

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

Löneavtal

a)

- Lönebildningen ska ske lokalt i företaget, utan centralt fastställda löneökningstal.
- Parterna tecknar ett processlöneavtal i enlighet med övriga tjänstemannaparter på avtalsområdet
- Lönesättning ska ske utan lägst lönenivåer eller minimilöner för yrkesarbetare inom fältteknik.
- Löneuppräknning baserad på anställningstid i företaget i enlighet med Löneavtalet 2.1 tas bort.
- En åtgärdsplan baserad på i förväg fastställt belopp i enlighet med Åtgärdsplan i löneavtalet tas bort.
- Företaget avgör på vilken organisatorisk nivå lönerevisionen ska ske.

b) **För samtliga motparter**

- Tillsammans med de motparter med vilka vi tecknar processlöneavtal;
 - Utredda möjligheterna till partsgemensamma aktiviteter, såsom riktlinjer, seminarier mm för att förtydliga löneavtalet.
 - Jämka och förenkla avtalstexterna så att processen i sak skiljer så lite som möjligt, ex samma benämningar för samma saker/ funktioner.

Allmänna anställningsvillkor

a) **Dispositivitet i avtalet om allmänna villkor**

- Villkorsavtalen ska i sin helhet vara dispositiva till förmån för överenskommelser mellan företag och medarbetare för möjlighet till individuella lösningar om t ex arbetstider och ersättningar. Den nya skrivningen i § 10, Beredskap mom. 3.6 visar att parterna gemensamt ser sådan möjlighet som framkomlig.

b) **Flexibla anställningsformer**

- Provanställning ska kunna ges i upp till 12 månader.

c) **Arbetstid**

- Begränsningsperiod ordinarie arbetstid 12 månader. Detsamma ska gälla för arbetstid vid intermittent treskiftsarbete, kontinuerligt treskiftarbete, underjordsarbete samt arbetstid för nattarbetande.
- Möjlighet till individuella överenskommelser om arbetstidens förläggning.
- Beräkningsperiod sammanlagd arbetstid 12 månader.
- Förändring av stycket avseende dygnsvila: 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.
- Övertid utöver allmän övertid (200 timmar) ska få tas ut med högst 150 timmar per arbetstagare under ett kalenderår om det finns särskilda skäl för det och situationen inte har gått att lösa på annat rimligt sätt.

d) **Ersättningar**

- Möjlighet att göra individuella anpassningar vad gäller ersättningar för restid, övertid, och ob.
- I det fall medarbetare har utfört övertidsarbete enligt § 7 mom. 5, som hade kunnat utföras i anslutning till den ordinarie arbetstiden, men där medarbetaren själv väljer att utföra övertiden vid annan tid/tillfälle utgår övertidsersättning som om övertiden utförts i direkt anslutning till arbetstiden.
- § 12 mom. 8, ersätt enligt följande:

Begreppet månadslön

Med månadslön i denna paragraf avses

- fast kontant lön och eventuella fasta lönetillägg som utbetalas per månad
- den beräknade genomsnittsinkomsten per månad av provision, tantiem, bonus, premielön eller liknande rörliga lönedelar. För medarbetare som till väsentlig del är

avlönad med nämnda lönedelar bör överenskommelse träffas om det lönebelopp från vilket löneavdrag ska göras.

- Att i ersättningen höjdriskillägg ska semestertillägget inkluderas.

e) **Övrigt**

- Att inte prolongera ITP-tele
- Möjlighet att med enskild medarbetare återköpa arbetstidsförkortning, samt konsekvensändringar (bilaga 2).

Redaktionella förändringar

- En översyn av texten om föräldralön ska göras, bl. a avseende beräkningsregeln.
- Förtydligande av rubriken i § 11 mom. 9 *Semester vid intermittent arbete*, samt därtill konsekvensändring i den efterföljande texten.
- § 15 mom. 4.1 utgår.
- Eventuella ytterligare redaktionella förändringar till följd av språkliga fel etc.
- Bilaga 2 ersätts med följande lydelse:

” I samband med 2017 års lönerevision tas frågan om arbetstidens längd vid företaget upp av de lokala parterna. Förhandlingarna kan omfatta såväl ytterligare förkortning såsom förlängning/återköp av tidigare kortad tid vid företaget som gjorts med stöd av det centrala avtalet. Har kortare arbetstid överenskommits lokalt enligt de centrala avtalen 1998-2000, 2001-2002, 2003 och 2004-2006 ska förkortning enligt dessa överenskommelser fortsätta tillämpas i det fall parterna inte enas om annat. Träffas avtal om arbetstidsförkortning ska värdet av detta avräknas från utrymmet vid 2017 års lönerevision. Tid som sparas i tidbank efter den 1 april 2017 ska på arbetstagarens initiativ uttas i ledig tid under året. Arbetstagare som under året begärt men ej beviljats ledighet av arbetsgivaren har rätt att få inestående tids värde istället utbetalat i pengar eller i form av pensionspremie (LP-premie). I det fall arbetstidsförkortning tillämpas enligt ovan ska medarbetare som enligt § 6 mom. 1 eller § 11 mom. 2 inte har rätt till särskild övertidsersättning även anses ha erhållit arbetstidsförkortningen i och med att de omfattas av dessa bestämmelser”

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

Stockholm 20170307
IT&Telekomföretagen

Tommy Karlsson

Veronica de Bourgh