

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Ärende Avtal om löner och anställningsvillkor 1 april 2017 - 31 mars 2020
Avtalsområde Telekom

Parter IT&Telekomföretagen inom Almega, Arbetsgivarsektionen
Sveriges Ingenjörer
Jusek
Civilekonomerna

Datum 7, 16, 23 och 28 mars, 6, 20 och 26 april 2017

Närvarande för **IT&Telekomföretagen**
Veronica de Bourgh
Tommy Karlsson

Delegation

Lotta Eriksson
Monica Leinstedt
Gösta Mölleby
Elisabeth Hellberg
Anna-Carin Ingemansson
Anna-Karin Berry
Eva Törnqvist
Marie-Louise Bondesson

Sveriges Ingenjörer, Jusek och Civilekonomerna

Anneli Laanep Joandi, Sveriges Ingenjörer
Jens Jansson, Jusek
Caroline Lindeberg, Civilekonomerna

Delegation

Lillemor Bertfelt
Barbro Carlsson
Towa Eng
Ulf Grönberg
Håkan Gül
Henrik Jorendahl
Jeremias Grym
Martin Sääf

Plats Almegas lokaler, Sturegatan 11, Stockholm

§ 1 Parterna träffar Avtal om löner för avtalsområde Telekom enligt bilaga 1.

- § 2 Parterna prolongerar Avtal om anställningsvillkor
- § 3 Parterna prolongerar Avtal om Samverkan och utveckling samt avtal om Kompetensutveckling Telekomföretag.
- § 4 Avtal om löner och allmänna villkor gäller för tiden 1 april 2017 – 31 mars 2020.
- § 5 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.
- § 6 Uppräkning av villkorsavtalets krontalsbelopp sker från 1 april 2017 med 2,0 procent, 1 april 2018 med 1,8 procent och den 1 april 2019 med 2,3 procent.
- § 7 Parterna gör följande konstaterande avseende bilaga 2 vilket även gjordes i förhandlingarna 2010, 2012, 2013 och 2016.
- I allmänna anställningsvillkor konstaterar parterna att arbetsgivaren ska skapa förutsättningar för att arbetstidsförkortning skall kunna tas ut i ledighet. Arbetsgivaren skall inte regelmässigt neka uttag av arbetstidsförkortning enbart i syfte att neka uttag i tid
 - Arbetsgivaren har skyldighet att informera om reglerna för arbetstidsförkortning. Om så inte skett och arbetstagare ej tagit ut sin arbetstidsförkortning under året utbetalas denna i kontant ersättning eller genom pensionsavsättning
 - Det är den enskilt anställdes ansvar att begära uttag i ledig tid. Arbetstidsförkortning kan inte flyttas över till nästkommande år.
- § 8 Parterna är överens om att bilaga 2 i allmänna villkorsavtalet konsekvens ändras i första, tredje och fjärde stycket till 2017, 2018 och 2019.
- § 9 Lokala avtal som träffas med stöd av avtalet om allmänna anställningsvillkor gäller med samma uppsägningstid och giltighetstid som detta, om inte de lokala parterna enats om annat.
- § 10 Parterna enas om att företag som idag omfattas av ITP-Tele pensionsplan fortsätter att tillämpa ITP-Tele med dess bilagor och tillhörande protokoll till och med 31 mars 2020 med oförändrad lydelse.

Avseende ITP 1 och ITP 2 konstaterar parterna att frågan löstes i samband med 2007 års avtalsförhandlingar.

§ 11

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. Sifferlösa avtal
4. Rollen som förtroendevald

§ 12

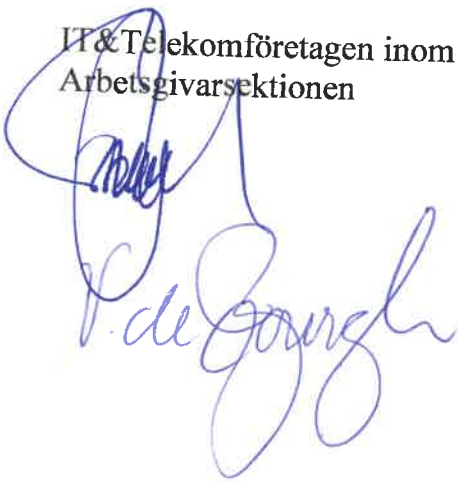
Avtalet kan sägas upp för det tredje avtalsåret (1 april 2019 - 31 mars 2020) under förutsättning att avtalen för tjänstemän sagts upp för märkessättande förbund inom industrin. Sådan uppsägning ska ske senast den 30 september 2018.

§ 13

Förhandlingarna avslutades.

Stockholm den 26 april 2017

IT & Telekomföretagen inom Almega
Arbetsgivarsektionen



V. de Gorghe



Lars Paul

Sveriges Ingenjörer



Jusek



Civilekonomerna

Bilaga 1

Innehållsförteckning

§ 1 Avtalets omfattning	7
§ 2 Övergripande mål för lönebildningen	7
§ 3 Löneprocessen	8
3.1 Parternas inledande arbete	8
3.2 Principer för den individuella lönesättningen.....	9
3.2.1 Lönesättningskriterier	9
3.3 Det individuella lönesamtalet	9
3.4 Förhandling.....	10
3.5 Utebliven löneökning /Utvecklingsplan	10
3.6 Utvärdering	10
§ 4 Förhandlingsordning.....	10
§ 5 Giltighetstid	12



Avtal om lokal lönebildning i företagen för avtalsområde Telekom mellan IT&Telekomföretagen inom Almega, arbetsgivarsektionen och Sveriges Ingenjörer, Jusek och Civilekonomerna

§ 1 Avtalets omfattning

Avtalet gäller för medlemmar i Sveriges Ingenjörer, Jusek och Civilekonomerna och i övrigt till PTK anslutna Saco-förbund som är anställda i företag anslutna till IT&Telekomföretagen inom Almega, arbetsgivarsektionen – avtalsområde Telekom.

§ 2 Övergripande mål för lönebildningen

Lönebildningen kopplas till företagets övergripande mål och sker mot bakgrund av företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar, främst produktivitetens utvecklingen, och medarbetarnas bidrag till denna. Detta ställer krav på definierade och kommunicerade mål för verksamheten och medarbetarna som grund för en konstruktiv dialog om lönebildningen och löneutvecklingen vid företaget.

Avtalet är ett löneökningsavtal och tillåter inte ensidiga kollektiva lönesänkningar.

Det är parternas gemensamma uppfattning att ökad lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företagen samt stabila och förtroendefulla relationer mellan företagsledning, medarbetare och lokala fackliga företrädare utgör avgörande förutsättningar för ökad konkurrenskraft och tillväxt.

Produktivitetens utveckling är ett resultat av en skapande process med tydliga mål för företagets verksamhet och för medarbetaren. Företagets lönesättande chefer har därför ett särskilt ansvar för att mål sätts upp och att uppföljning av resultat sker.

Avtalets inriktning är att skapa en process där medarbetarens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Medarbetarnas fortlöpande kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse.



§ 3 Löneprocessen

3.1 Parternas inledande arbete

Löneprocessen sker på företagsnivå. Med sin kännedom om företagets förhållanden ska de lokala parterna genom ömsesidigt hänsynstagande i samförstånd medverka i löneprocessen. Härigenom uppnås en lönebildning och lönesättning som kan godtas av både arbetsgivaren och medarbetarna.

Lönerevisionstidpunkt är den 1 april, om inte annat överenskommes.

Löneprocessen skall bedrivas utan onödigt dröjsmål. De lokala parterna träffas i god tid före lönerevisionstidpunkten för att komma överens om tillämpningen av avtalet vid företaget. Därvid gör parterna följande:

- en gemensam genomgång av avtalets innehåll och intentioner
- en redovisning av företagets övergripande ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar. Ekonomiskt underlag vilket företaget grundar sin uppfattning på skall hållas tillgängligt för Akademikerföreningen
- en redovisning av företagets övergripande lönestruktur
- diskuterar lönesättningskriterier i enlighet med de rekommendationer som de centrala parterna utarbetat kring lokal lönebildning
- kommer överens om formerna för den lokala processen
- upprättar en tidsplan med beaktande av bland annat de individuella lönesamtalen
- lämnar information till chefer och medarbetare om hur lönearbetet ska gå till

Parterna kan även i samband med det inledande mötet diskutera möjliga löneökningar, löneökningsbehov och förväntningar inför lönerevisionen.

Kan parterna inte uppnå en gemensam syn i ovanstående punkter ska de centrala parterna kontaktas i syfte att klargöra avtalets principer samt få löneprocessen i företaget att utan dröjsmål inledas.

Anmärkning:

Saknas lokal facklig organisation inom visst företag/viss företagsenhet åtar sig parterna att verka för att annan lokal facklig organisation från samma förbund inom koncernen/företaget ska kunna företräda även dessa anställda, i enlighet med p 3 b i Avtal om Samverkan och utveckling.

Arbetstagarparten bereds möjlighet att kontakta de som ska företrädas.

3.2 Principer för den individuella lönesättningen

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad samt vara kopplad till företagets mål och verksamhetsidé. Lönesättningen och lönestrukturen i företaget ska vara saklig och systematisk. Lönesättningsprinciperna ska vara tydliga och kända.

Lönesättningsprinciperna ska inte vara diskriminerande. Osakliga löneskillnader ska elimineras. Föräldralediga omfattas av den årliga lönerrevisionen. Samma värdering och tillämpning beträffande lönesättning ska gälla för såväl kvinnor som män.

3.2.1 Lönesättningskriterier

Den individuella lönen och löneutvecklingen ska främst grundas på:

- verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art, innehåll, svårighetsgrad och ansvar
- individuell kompetens av betydelse för verksamheten
- uppnådda resultat jämförda med uppsatta mål

Vid lönesättningen ska även kunna beaktas samarbetsförmåga, omdöme, initiativ och engagemang, ekonomiskt ansvar, idériakedom och innovationskraft, ledningsförmåga samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten. Uppsatta mål kan även avse utveckling av personliga färdigheter.

3.3 Det individuella lönesamtalet

Det individuella lönesamtalet är ett viktigt led i företagets lönebildningsprocess.

Samtal om lönen ska ske årligen på arbetsgivarens initiativ direkt mellan lönesättande chef och medarbetaren. Detta bör innehålla

- beskrivning av företagets lönesättningsprinciper och faktorer av betydelse för den individuella lönesättningen
- uppföljning av satta mål för medarbetaren samt lönesättande chefens bedömning i övrigt av uppnådda resultat
- diskussion om arbetssituationen vad gäller arbetsuppgifter och ansvar
- individuell löneutveckling

Resultatet av lönesamtalet dokumenteras om så begärs av medarbetaren.

3.4 Förhandling

När lönesamtalen genomförts överlämnar företaget till Akademikerföreningen förslag till nya individuella löner för medlemmarna. Därefter förhandlar de lokala parterna och träffar överenskommelse om de individuella lönerna.

Saknas Akademikerförening sker förhandling med den enskilde medarbetaren.

Lönesättande chef meddelar och motiverar den nya lönen.

3.5 Utebliven löneökning/Utvecklingsplan

Om en medarbetare inte erhåller lönehöjning i samband med lönerevision i företaget ska motivet för detta redovisas. Är motivet låg måluppfyllelse upprättas en utvecklingsplan med berörd medarbetare. I denna behandlas hur en positiv löneutveckling kan erhållas vid kommande lönerevisioner. Den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna liksom kompetenshöjande insatser eller andra åtgärder, ska behandlas. Åtgärderna dokumenteras samt följs upp vid tidpunkt som överenskommits.

Om medarbetaren anser att arbetsgivaren inte fullföljer överenskomna åtaganden i utvecklingsplanen kan på medarbetarens begäran lokal facklig organisation ta upp diskussion med arbetsgivaren avseende åtgärdsplanens kvalitet och fullföljande.

3.6 Utvärdering

De lokala parterna gör en genomgång av genomförd lönerevision och utvärderar:

- löneprocessen
- lönesamtal
- förhandlingsklimat

i syfte att förbättra löneprocessen.

§ 4 Förhandlingsordning

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig att komma överens.

Om lokal överenskommelse inte kan träffas skall förhandlingen ajourneras



och central konsultation genomförs i syfte att klargöra avtalets intentioner. Efter central konsultation försöker de lokala parterna ånyo träffa överenskommelse.

A handwritten signature in blue ink, consisting of several stylized, overlapping strokes. The signature is located in the bottom right corner of the page.

För avtalsperioden 2017 - 2020 gäller följande. Om parterna, trots intentionerna i detta avtal, inte kan enas ökas lönesumman för de Akademiker-medlemmar vid företaget som omfattas av lönerevisionen 1 april 2017 med 2,0 %, 1 april 2018 med 1,8 % och den 1 april 2019 med 2,3 %

Om enighet inte kan uppnås kan central förhandling begäras av endera parten. Central förhandling ska påkallas senast tre veckor efter den lokala förhandlingens avslutande.

§ 5 Giltighetstid

Detta avtal gäller från och med den 1 april 2017 till och med 31 mars 2020.

IT&Telekomföretagen inom Almega,
arbetsgivarsektionen
Sveriges Ingenjörer
Jusek
Civilekonomerna

