

Hemställan

Vi av medlingsinstitutet förordnade medlare i tvist mellan Almega IT Telekomföretagen och SEKO rörande kollaktivavtal för Telekom hemställer att parterna träffar avtal enligt följande bifogade bilagor.

Bilaga 1 Förhandlingsprotokoll med underbilagor, bilaga 2 Pensionslösning inom avtalsområde Telekom.

Avtalsperiod 1 april 2013 -31 mars 2016. Avtalet kan sägas upp för det tredje avtalsåret(1 april 2015 -31 mars 2016). Sådan uppsägning kan ske senast den 30 september 2014.

Utrymme/ ramen: År 1. 2,0%. År 2. 2,4% . År 3. 2,4%.

Ersättningar och tillägg räknas upp med ramen respektive avtalsår.

Varslade stridsåtgärder återkallas utan dröjsmål.

Svar skall lämnas i förhandlingslokalerna onsdag 19 juni kl 22.00

Stockholm 19 juni 2013

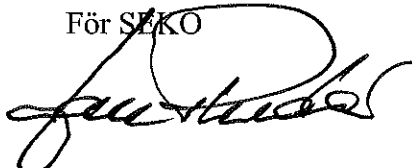

Jan Sjölin


Göran Gräslund

Godkännes

För Almega IT&Telekom


För SEKO



PROTOKOLL

Ärende	Avtal om löner och anställningsvillkor 1 april 2013 – 31 mars 2016 Avtalsområde Telekom
Parter	IT&Telekomföretagen inom Almega, arbetsgivarsektionen Facket för Service- och Kommunikation, SEKO
Tid	19 juni 2013
Plats	Almegas lokaler, Sturegatan 11, Stockholm
Närvarande	För arbetsgivarparten Stefan Lennström, ordförande, vid protokollet Anne-Marie Fransson Tuija Kivistö Veronica de Bourgh <i>Delegation (Telekom)</i> Martina Smedman Einar Humlin Thord Hansson Rivedal Gösta Mölleby Rita Höglund Lejon Marianne Winblad von Walter Rosemarie Althini För arbetstagarparten Janne Rudén Valle Karlsson Fredrik Bäckström <i>Delegation</i> Anders Boman Magnus Brattström Ann-Christin Gerdin Sölve Grönlund Carl-Erik Nilsson Kjell Österberg Anna Wiklander Johnny Andersson Nick Fortgens Peter Wiklund Claes-Göran Persson

-
- § 1 Parterna träffar avtal om löner för avtalsområde Telekom enligt **bilaga 1**.
- § 2 Parterna prolongerar avtalen om anställningsvillkor för avtalsområde Telekom. Ändringar görs i avtalen enligt **bilaga 2**.
- § 3 Villkorsavtalets ersättningar gällande restid, OB, jour och beredskap är i det centrala avtalet fastställda på 2012 års nivå. Uppräknig för år 2013, 2014 och 2015 av dessa angivna belopp sker med procentsatsen i löneavtalet för 2013, 2014 och 2015. Företagen kan ha annan tillämpning enligt tidigare praxis inom avtalsområdet.
- § 4 **Giltighetstid för 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.
- § 5 **Pensionsavtal ITP-Tele**
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 2016 med oförändrad lydelse. ITP-Tele pensionsplan med dess bilagor och tillhörande protokoll kan, i enlighet med § 13 i detta protokoll, sägas upp för den tredje avtalsperioden (1 april 2015 – 31 mars 2016). Sådan uppsägning ska ske senast den 30 september 2014.
- Avseende nya ITP 1 och 2 konstaterar parterna att frågan löstes i samband med 2007 års avtalsförhandlingar.
- § 6 **Arbetsgrupp för arbetstidsfrågor**
SEKO och IT&Telekomföretagen har under 2013 års förhandlingar haft ömsesidiga yrkanden, som berör arbetstid, restid, semesterförläggning och ledighet.
- Parterna är överens om att inrätta en särskild arbetsgrupp, som ska utreda möjligheterna att nå partsgemensamma lösningar för dessa områden inom ramen för de yrkanden som framställts.



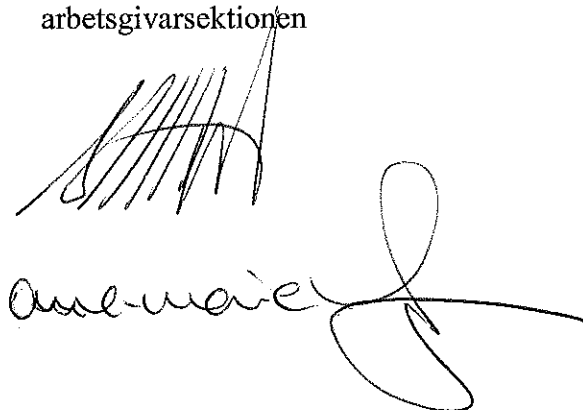
Arbetsgruppen ska beakta att telekom är en central funktion i samhället med höga krav på tillgänglighet och service dygnet runt. Gruppen ska även beakta att vissa företag arbetar under förhållanden som varierar under året beroende på årstiderna.

Arbetsgruppen bör bestå av högst tre deltagare från vardera parten.

- § 7 Centrala parter är överens om att det är viktigt att arbetstagaren ges inflytande över arbetstidsförläggningen för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Som ett led i detta bör arbetsgivaren eftersträva att delade turer minimeras om det är möjligt utifrån verksamhetens behov.
- § 8 Parterna är överens om att i en arbetsgrupp se över frågan kring visstidsanställningar varvid särskilt nedanstående ska behandlas:
- Efterlevnad av LAS-regler vid konvertering,
 - Möjligheten för arbetstagare att avstå konvertering.
 - Intermittent anställning.
- § 9 Parterna rekommenderar företag, där SEKO-klubb finns, att uppta överläggningar med klubben som ger denna möjlighet att på lämpligt sätt delta vid introduktion av nyanställd personal.
- Om överenskommelse därvid ej kan träffas om formerna härför, gäller att den nyanställde har rätt till en timmas facklig information på betald arbetstid.
- § 10 Parterna är överens om att överläggningar ska genomföras med samtliga avtalsparter i samband med kommande avtalsförhandlingar, avseende redigering/ borttagande av anställningsvilkorsavtalets § 2 mom 2 andra stycket samt § 15 mom 4.4.1.
- § 11 Parterna har överenskommit om en förändring i den så kallade tremånadersregeln i § 1 i Anställningsvilkorsavtalet.
- Parterna är ense om att i första hand korrigera eventuella överträdelser genom påpekande.

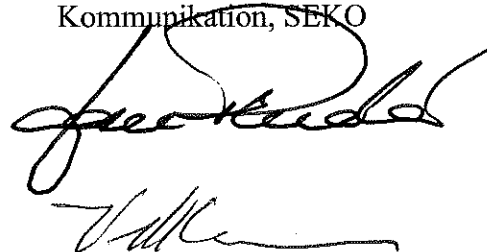
- § 12 Parterna enades om att inrätta en arbetsgrupp med uppdrag att under avtalsperioden utveckla, förtydliga och förenkla mellanvarande förhandlingsordning. Parterna konstaterar att motsvarande diskussioner sker på andra avtalsområden inom Almega och att samordning är värdefullt. Arbetsgruppens arbete ska vara slutfört senast den 30 juni 2014. Arbetsgivarparterna är sammankallande.
- § 13 Parterna konstaterade att överenskommelsen om särskilda regler om in- och uthyrning av arbetskraft som överenskommit i avtalsrörelse 2010 fortsatt gäller.
- § 14 Centralparter är ense om att inför revisionsförhandlingarna 2015 göra en gemensam utvärdering för att säkerställa att den avtalade modellen för lösning av lönesättningstvister är förenligt med löneavtalets intentioner.
- § 15 Avtalen om löner och allmänna villkor gäller för tiden 1 april 2013 – 31 mars 2016. Avtalen kan sägas upp för den tredje avtalsperioden (1 april 2015 – 31 mars 2016). Sådan uppsägning ska ske senast den 30 september 2014.
- § 16 Förhandlingarna förklaras avslutade.

IT&Telekomföretagen inom Almega,
arbetsgivarsektionen



Handwritten signature of the IT&Telekomföretagen inom Almega, arbetsgivarsektionen.

Facket för Service- och
Kommunikation, SEKO



Handwritten signature of Facket för Service- och Kommunikation, SEKO.



Handwritten signature in the bottom right corner.

Bilaga 1

Överenskommelse

Löneavtal avtalsområde Telekom mellan IT&Telekomföretagen inom Almega, arbetsgivarsektionen och Facket för Service och Kommunikation, SEKO

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 produktivitetssökning 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 april 2013 och omfatta en pott om minst 2,0 %, den 1 april 2014 och omfatta en pott om minst 2,4 % och den 1 april 2015 och omfatta en pott om minst 2,4 %.

Utrymmet enligt första stycket ovan beräknas på utgående löner samt ett genomsnitt per månad av lönetillägg som inte är en funktion av månadslön (skattepliktiga förrättningstillägg 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 centralparterna 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 (inklusive rörliga lönedelar) vara 16 321 kronor fr o m 1 april 2013, 16 713 kronor fr o m 1 april 2014 och 17 114 kronor fr o m 1 april 2015, om de lokala parterna inte enas om annat. För tillsvidareanställd arbetstagare (heltid) som fyllt 18 år och har ett års sammanhängande anställningstid i företaget ska lägsta lön (inklusive rörliga lönedelar) vara 17 357 kronor fr o m 1 april 2013, 17 774 kronor fr o m 1 april 2014 och 18 200 kronor fr o m 1 april 2015, om de lokala parterna inte enas om annat.

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, Fälttekniker, 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 19 788 kronor fr o m 1 april 2013, 20 263 kronor fr o m 1 april 2014 och 20 749 kronor fr o m 1 april 2015. Efter fem års relevant yrkeserfarenhet ska minimilönen (heltid) för en sådan yrkesarbetare, som fyllt 18 år och är medlem i SEKO, vara 22 440 kronor fr o m 1 april 2013, 22 979 kronor fr o m 1 april 2014 och 23 530 kronor fr o m 1 april 2015.

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 lönepotten.

4 Åtgärdsplan

Om en medarbetare efter lönerevisionen inte erhållit en löneökning, som uppgår till 250 kronor den 1 april 2013, 300 kronor den 1 april 2014 och 300 kronor den 1 april 2015, 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 och annat krontal.

Bilaga 2 - SEKO

Ändringar av anställningsvillkor

Parterna har överenskommit om ändringar av anställningsvillkor som följer:

§ 1 andra strecksatsen ändras till följande

- arbetstagare som är anställd för kortare tid än 3 månader * eller för praktik/examensarbete (motsvarande).

Nytt 8 stycke

* Gäller ej SEKO:s medlemmar från och med den 1 april 2014.

§ 5 nytt mom 2.1 lönespecifikation

Hantering av lönespecifikationer regleras i företagets policy.

I annat fall gäller med SEKO:

Arbetsgivaren ska utge lönespecifikation i samband med löneutbetalningen.

Medarbetaren är skyldig att lämna skriftliga uppgifter om förändringar om adressbyten eller annan adekvat information för att tillgängliggöra lönespecifikationerna för de anställda.

Anm. arbetsgivaren bestämmer vilket media som används för utskick av lönespecifikationer.

§ 5 nytt mom 4 omräkning av månadslön till timlön

För medlemmar i SEKO gäller från den 1 april 2014

$$\frac{\text{Månadslön} \times 12}{52 \times \text{Veckoarbetstiden}} \quad (\text{heltidsmättet för företaget})$$

§ 9 nytt mom 4

Mom 4 Traktamente

Traktamente regleras i lokalt avtal.

I annat fall gäller med SEKO:

Att företaget ersätter medarbetare med traktamente i enlighet med var tid gällande traktamentsregler enligt Skatteverket.

Vid tillämpning av tillägg enligt detta moment för företag som omfattas av avtalet 2013-04-01 och då regelbundet tillämpar traktamente enligt andra regler eller bestämmelser, gäller att kostnadsökning/-minskning för att övergå till ersättning enligt ovan ska beräknas och beaktas.



§ 10 mom 1

Redigering av hela kapitlet, ingen ändring i sak och värde.

Mom 1 Obekväm arbetstid

Arbetstagare, som arbetar på obekväm tid, har obekvämtidstillägg, om inte annat följer av lokalt avtal. Obekvämtidstillägg utbetalas endast för sådant i ordinarie arbetstid ingående arbete som enligt arbetstidsschema eller motsvarande föreskrift eller enligt beslut av överordnad fullgörs på obekväm tid.

Obekvämtidstillägget regleras i lokalt avtal.

I annat fall gäller med Unionen och SEKO:

Obekvämtidstillägget utges för timme

	2013-04-01	2014-04-01	2015-04-01
- för enkel ob-tid	25,45 kr	26,05 kr	26,70 kr
- för kvalificerad ob-tid	56,70 kr	58,05 kr	59,45 kr
- för storhelgs ob-tid	92,55 kr	94,80 kr	97,05 kr

Enkel ob-tid är

Tid mellan klockan 19.00 och 22.00, i den mån det inte är fråga om tid som sägs nedan.

Kvalificerad ob-tid är

Tid från klockan 19.00 på fredag till klockan 07.00 på måndag, samt tid från klockan 19.00 på dag före trettondagen, första maj, Nationaldagen eller Kristi himmelsfärds dag till klockan 07.00 på närmast följande vardag. All tid på vardag som både föregås och efterföljs av sön- eller helgdag samt tid i övrigt mellan klockan 22.00 och 06.00.

Storhelgs ob-tid är

tid från klockan 19.00 dag före långfredag till klockan 07.00 på dagen efter annandag påsk samt tid från klockan 19.00 på dagen före pingstafton, midsommarafton, julafton eller nyårsafton till klockan 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen

Semestertillägg är inkluderat i beloppen.

Lokalt avtal kan träffas om annan ersättning.

Vid tillämpning av ob-tillägg enligt detta moment för företag som omfattas av avtalet 2004-04-01 och då regelbundet tillämpar ob-tillägg enligt andra regler, gäller att kostnadsökning-/minskning för att övergå till ersättning enligt ovan ska beräknas och beaktas.

§ 10 Mom 3.1 Utryckning vid beredskap från hemmet

Såvida inte annat överenskommits lokalt ska arbete under beredskap som utföres i hemmet, eller på annan överenskommen plats, ersättas för faktiskt arbetad tid, dock med minst en timme. Därefter ska påbörjad 15-minutersperiod räknas som fullgjord.

§ 11 nytt mom 7.1

För medlemmar i SEKO gäller från den 1 april 2014

Semester läggs inte ut när det gäller anställningar som avses pågå i högst tre månader och som inte varar längre tid. I sådana fall gäller att en semesterersättning om 12,5% utbetalas i samband med anställningens upphörande.

Lokala parter kan komma överens om annat.

§ 13 Föräldraledighet

Ny lydelse i stycke 5, andra meningen enligt nedan

För den som har tre års oavbruten anställning hos arbetsgivaren före den första dagen av föräldraledighet utges ersättning för sex trettiodagarsperioder.

Bilaga 2 ersätts enligt följande:

Bilaga 2

Hantering av arbetstidsförkortning

I samband med 2013, 2014 och 2015 års lönerevisioner 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 skall värdet av detta avräknas från utrymmet vid 2013, 2014 och 2015 års lönerevisioner.

Tid som sparas i tidbank efter den 1 april 2013, 2014 och 2015 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).

§ 16 Giltighetstid får följande nya lydelse:

”Avtalen om löner och allmänna villkor gäller för tiden 1 april 2013 – 31 mars 2016. Avtalen kan sägas upp för den tredje avtalsperioden (1 april 2015 – 31 mars 2016). Sådan uppsägning ska ske senast den 30 september 2014.

Efter giltighetstidens utgång gäller avtalet med en veckas ömsesidig uppsägningstid.”

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'J. Me' or similar, located in the bottom right corner of the page.