

Avtalskrav IT&Telekomföretagen inom Almega 2016

Telekom/ SEKO

1. Läget inom IT&Telekombranschen

Fakta

IT-branschen sysselsätter idag ca 135.000 anställda och telekomsektorn har 35.000. Antalet anställda i branschen har totalt sett ökat kraftigt sedan mitten av 2000-talet, men ökningen har planat ut under senare år. Vi ser att antalet anställda ökar kraftigt i små företag med upp till 50 anställda och minskar i de stora företagen med fler än 200 anställda. Trots att det finns ett flertal stora globala företag i branschen är IT- och telekomsektorn en typisk småföretagarbransch. 54% av alla anställda inom IT-sektorn arbetar i företag med färre än 100 anställda. Telekomsektorn är något annorlunda: 15% av de anställda arbetar i företag med färre än 100 anställda.

IT&Telekomföretagens medlemsföretag inom IT-sektorn sysselsätter 51.000 anställda och i medlemsföretagen inom Telekomsektorn arbetar 19.000 personer. Detta innebär att andelen företag som har kollektivavtal i branschen är mycket låg. Inom IT-sektorn omfattas endast ca 25% av kollektivavtal (beräknat på antalet företag med fler än 5 anställda). Inom Telekomsektorn är andelen med kollektivavtal högre: 52% av företag med fler än 5 anställda omfattas.

Även till antalet anställda är andelen låg – även om den är väsentligt större. Ca 60% av de anställda inom IT-sektorn har kollektivavtal medan andelen inom Telekom är 84%. Även dessa siffror utgår från medlemsföretag resp SCB's statistik av företag med fler än 5 anställda. Räkna man med samtliga företag blir siffrorna ovan väsentligt lägre.

Branschens utveckling

Konjunkturinstitutets konjunkturlägesrapporter visar att läget inom IT-sektorn är fortsatt pressat. Efter sjunkande efterfrågan under 2014 och första halvåret 2015 visar siffrorna i det tredje kvartalet en vändning till en svag ökad efterfrågan. Uppdragsvolymen bedöms dock fortfarande vara för låg och prisutvecklingen har varit fortsatt negativ under året.

Detta beror på att branschen pressas strukturellt av den globala konkurrensen, med sjunkande priser som följd. Detta har medfört en produktivitetsutveckling i företagen och en allt högre andel av verksamheten bedrivs "offshore", d.v.s. i länder utanför Sverige med lägre kostnadsnivå. Generellt har den relativa prisnivån på IT-tjänster sjunkit under ett flertal år, vilket kan ses i SCB:s tjänste-index, där index för IT- och kommunikationssektorn för kvartal 3 2015 är det lägsta sedan 2005.

En annan utmaning för IT- och telekomsektorn är den snabba teknikutvecklingen, som ställer höga krav på kompetensutveckling och förmågan att snabbt tillgodogöra sig kunskap om ny teknik. Kompetensförsörjning har varit ett problem för branschen under flera år, och vi förväntar att tillgång till god kompetens inom IT och teknik kommer att vara kritisk även under flera år framåt.

Det är dock stora skillnader mellan företag, både vad gäller typ av verksamhet, konjunktürkänslighet, lönsamhet etc. Exempelvis så följer konsultverksamhet konjunkturen hos sina respektive kunder, medan verksamhet som exempelvis drift och underhåll av kunders IT-system är mindre konjunktürkänsliga, men sker under stora krav på kostnadseffektivitet och förväntningar om ökad produktivitet.

Detta gäller också telekomsektorn, som dels är mycket investeringsintensiv (svenska teleoperatörer investerar årligen för ca 10 miljarder SEK i Sverige) och som dels lever i en marknadssituation med kundkrav som innebär ständigt sänkta priser. Detta får i sin tur effekt på entreprenadföretagen, som märker av en kraftig prispress och krav på produktivitetsökningar. Men även här är situationen olika för olika företag. Vissa företag vänder sig till konsumentmarknaden, medan andra enbart har företagskunder. Vissa är extremt konjunkturberoende, medan andra är beroende av teknikutvecklingen och kundernas behov av ny teknik. Många företag har brist på kompetens, medan andra genomför personalneddragningar.

Utveckling av kollektivavtalen

Det är av yttersta vikt att kollektivavtalen utvecklas i takt med företagens beaktande av globalisering, teknikutveckling och möjlighet till ökad konkurrenskraft. Vi kan konstatera att idag ses inte kollektivavtalen som en konkurrensfördel, jämfört med företag som står utanför systemet. Vi ser med stor oro på kollektivavtalens ökade centralisering, vilket på sikt riskerar konkurrenskraften hos våra medlemsföretag. Det har fått som konsekvens att många företag inom vår bransch aktivt väljer att stå utanför systemet och på sikt innebär detta att den svenska modellen krackelerar.

Våra kollektivavtal omfattar vissa möjligheter till lokala anpassningar, men företagen ser att dessa i praktiken är svåra att genomföra. Detta beror dels på att många företag saknar lokal facklig representation, dels att även när representation finns, förekommer det att central facklig organisation verkar hindra sina lokala representanter att göra vissa lokala överenskommelser. Detta har inneburit en i praktiken allt större centralisering av villkor på bekostnad av bransch- eller företagsanpassning.

Det är även viktigt att kollektivavtalen ger möjlighet till individuella överenskommelser. En individ bör ha utrymme att ingå vissa beslut direkt med sin arbetsgivare. Vidare är det inte praktiskt möjligt att göra lokala överenskommelser för varje enskild individ.

Sammanfattningsvis är det således viktigt att parterna gemensamt värnar och inte minst utvecklar de möjligheter som finns till att skapa såväl bransch, som företagsvisa och individuella anpassningar.

2. Övergripande yrkanden.

De kunskapsintensiva tjänstenäringarna har länge varit Sveriges jobbmotor och har stor betydelse för den svenska arbetsmarknaden. I tjänstesektorn måste innovationer kontinuerligt ske för att tillmötesgå kundens specifika önskemål. Det ställer krav på både företagen och medarbetarna. Företagen måste skapa strukturer och metoder som gör att medarbetarna kan utveckla tjänster åt kunderna. För företagen är medarbetarna den viktigaste resursen. Det behövs förändringar i kollektivavtalen så att de kan möta ett arbetsliv som kräver ett innovativt klimat. Individens drivkrafter måste stimuleras och goda prestationer belönas bättre.

Detta innebär att företagsnära lönebildning samt avtalens dispositivitet är av yttersta vikt för att både medarbetare och företag skall utvecklas.

Avtalet bör utformas som ett tillsvidareavtal. Parterna bör ha löpande avtal som omförhandlas under gällande löptid och som vid behov ändras med god framförhållning för att kunna garantera ett kvalitativt genomförande. Utgångspunkten är att parterna gemensamt utvecklar avtalet i en konstruktiv samarbetsanda. Kollektivavtalsförhandlandet bör rimligen utvecklas till en konstruktiv process mellan två parter.

1. Företagsnära lönebildning

It-företagens situation är olika och därför är företagsnära lönebildning av stor vikt för branschen. De centrala avtalen ska vara avtal utan på förhand fastställda löneökningstal och i stället verka för en bra lokal lönebildningsprocess. Dock bör parterna utgå ifrån att det faktiskt fungerar bra i de flesta företag

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.

2. Villkorsavtal

IT&Telekomföretagen önskar åstadkomma ökad dispositivitet i avtalen. Individens och företagets behov skall vara vägledande för utformning av t ex arbetstider, ersättningar, o.s.v.

3. Integration av nyanlända

Sverige tar idag emot ett mycket stort antal människor som lämnat sina hemländer. Det är naturligtvis av yttersta vikt att dessa människor integreras i det svenska samhället och arbetsgivare fyller här en mycket stor funktion. Att få komma till en arbetsgivare, lära sig språket, få olika kontakter samt arbetslivserfarenhet är centralt för den enskilde individen.

Parterna bör hitta former för att ge möjligheter till ökad integration av såväl nyanlända som personer som i övrigt står långt från arbetsmarknaden, t ex inom ramen för regeringens snabbspår, yrkesintroduktionsprogram eller liknande.

Detta är inte bara en fråga för avtalsrörelsen 2016 utan en långsiktig fråga i enlighet med vårt förslag om en ständigt pågående utvecklingsprocess av kollektivavtalet.

Yrkanden avtal 2016

Nedan listas IT&Telekomföretagens avtalsyrkanden för Telekom-avtalet. Kraven har sitt ursprung i ett antal väl analyserade frågor utifrån företagets perspektiv i vardagen. Kraven har värdemässig utgångspunkt i ökat lokalt ansvar, decentralisering och utveckling av nya modeller.

Vi förbehåller oss rätten att under förhandlingarna komplettera och ytterligare precisera kraven. Kraven redovisas utan prioriteringsordning.

Avtalsyrkanden

Avtalsperiod

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

Löneavtal

a)

- Lönebildningen ska ske lokalt i företaget, inga centralt fastställda löneökningstal ska finnas.
- Begreppet Företag: företaget avgör på vilken organisatorisk nivå lönerevisionen ska ske.
- Att parterna tecknar ett processlöneavtal i enlighet med övriga tjänstemannaparter på avtalsområdet
- Lönesättning ska ske utan lägslönenivåer eller minimilöner för yrkesarbetare inom fältteknik.

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**

- Villkor ska kunna anpassas för företag och för individ. Villkorsavtalen ska i sin helhet vara dispositiva till förmån för lokala överenskommelser med möjlighet till individuella lösningar om t ex arbetstider och ersättningar.

b) **Flexibla anställningsformer**

- Provanställning ska kunna ges i upp till 12 månader.
- Det ska finnas en möjlighet att avsluta tidsbegränsade anställningar i förtid, med en månads ömsesidig uppsägningstid.

c) **Arbetstid**

- Begränsningsperiod ordinarie arbetstid 12 månader. Detsamma ska gälla för arbetstid vid intermittent treskiftarbete, 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, beredskapsersättning och ob.
- Förändra definitionen av begreppet månadslön enligt § 12 Mom 8, Till en av företaget valfri snittberäkning
- Att i ersättningen höjdrisktillägg ska semestertillägget inkluderas.

e) **Övrigt**

- Att inte prolongera ITP-tele
- Möjlighet att med enskild medarbetare återköpa arbetstidsförkortning, samt konsekvensändringar (bilaga 2).
- Införa skrivningar i bilaga 2 i syfte att förenkla administration kring arbetstidsförkortningen. Ett tydligare yrkande kommer att lämnas under förhandlingarna.

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.
- § 2 Mom 2 tas skrivningen om arbetsanhopning får förlängas bort.
- § 15 Mom 3 Hänvisningar till delar av avtalet som redan tagits bort ändras.
- § 15 Mom 4.1 Utgår.
- Eventuella ytterligare redaktionella förändringar till följd av språkliga fel etc.

Omställning

Omställningsfrågorna är av stor betydelse för företagen inom IT- och telekombranschen. Global konkurrens och snabbt växlande krav från kunder, gör att bolag ofta måste kunna ställa om sin verksamhet med kort varsel. LAS turordningsregler från 1970-talet utgör inte sällan ett hinder i sådana omställningsprocesser. Parterna har genom kollektivavtalet getts möjlighet att ta hänsyn till företagets framtida verksamhet och göra avsteg från turordningsreglerna. Det är dock tyvärr fortfarande så att det mycket sällan träffas överenskommelser om sådana avsteg. När det sker är det mot krav på betalning utöver det som arbetsgivaren redan erlägger till Trygghetsrådet, 0,3 procent av lönesumman. Konsekvenserna av detta är att bolag i allt större omfattning förlägger verksamhet utanför Sverige.

a) **Yrkande**

- Om parterna i en omställningsprocess inte kommer överens om turordningslista enligt ovan, får arbetsgivaren undanta 20 % av sina anställda från turordningen.

Förhandlingsordning vid rättstvister

Tvisteförhandlingar tar för lång tid. Preskriptionstiderna i förhandlingsordningen vid rättstvister behöver därför förkortas och vi yrkar därför på en ny förhandlingsordning enligt bifogad bilaga ersätter bilaga 3 i villkorsavtalet.

Bilaga A Förhandlingsordning vid rättstvister

Förhandlingspreskription

Om en part vill yrka skadestånd eller annan fullgörelse enligt lag, kollektivavtal eller enligt enskilt avtal, ska parten, om inte annan ordning anges i det aktuella avtalet, begära förhandling inom *två månader* från det parten fått kännedom om den omständighet som kravet grundas på. Förhandlingen måste dock begäras senast *ett år* efter det att denna omständighet inträffat.

Om en part inte begär förhandling inom föreskriven tid, förlorar parten rätten till förhandling.

Lokal förhandling

En förhandling ska i första hand fullgöras mellan de lokala parterna (arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen).

Förhandlingen ska påbörjas snarast möjligt och senast inom tre veckor från den dag då den har begärts, om inte parterna har kommit överens om annat.

Central förhandling

Efter avslutad lokal förhandling ska den part som vill fullfölja ärendet hänskjuta frågan till central förhandling.

Begäran om central förhandling ska vara skriftlig och göras hos motpartens organisation inom *en månad* från den dag då den lokala förhandlingen har avslutats. Försummas detta förlorar parten rätten till förhandling.

Central förhandling ska påbörjas snarast möjligt och senast inom *två* veckor från den dag då den har påkallats, om inte parterna har kommit överens om annat.

Rättsligt avgörande

Om en rättstvist som rör lag, kollektivavtal eller enskilt avtal har varit föremål för central förhandling utan att kunna lösas, får part hänskjuta tvisten till rättsligt avgörande inom en månad från den dag då den centrala förhandlingen har avslutats. Försummas detta förlorar parten rätten till talan.

Anmärkning

Om en tvistefråga grundar sig på lagen om anställningsskydd, ska lagens tidsfrister gälla i stället för fristerna i denna förhandlingsordning. Denna

förhandlingsordning påverkar inte heller reglerna om frister och skyldigheter

för arbetsgivaren att begära förhandling enligt 34, 35 och 37 § lagen om medbestämmande i arbetslivet.”