

FÖRHANDLINGS PROTOKOLL

ORIGINAL

Bransch	Almega Tjänsteförbunden bransch Kommunikation
Ärende	Överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor m.m. för tiden 2012-06-01 t.o.m. 2013-05-31.
Parter	Almega Tjänsteförbunden, branschstyrelse Kommunikation och Sveriges Ingenjörer, SRAT, Jusek och Civilekonomerna
Tid	2012-05-04, 2012-05-08, 2012-05-10, 2012-05-14, 2012-05-15, 2012-05-21, 2012-05-23, 2012-05-30, 2012-06-13, 2012-06-20, 2012-06-25, 2012-06-27, 2012-08-14, 2012-08-20, 2012-08-28, 2012-09-11.
Plats	Almegas lokaler
Närvarande för	Almega Tjänsteförbunden, branschstyrelse Kommunikation Gunnar Järsjö, Almega, ordförande Madeleine Edberg, Almega, vid protokollet Örjan Lenárd, Almega Lo Hjorth Anders Hjertman Anders Holm Björn Petersson Charlotta Hyldal Ingalill Wiklander-Grahn Maria Dillner Maria Mellberg Mattias Holmberg Patrik Östberg Peter Brännström Pia Ekedahl Sveriges Ingenjörer Mikael Wittbäck SRAT Ingvar Eriksson Anders Berndt Jusek Jens Jansson Civilekonomerna Johnny Cvetkovski Akademikerförbundens delegation Björn Nyström Eva Aronsson Ulf Olsson

Siwert Wallman
Fredrik Lundqvist
Börje Nyman

Justerare Gunnar Järsjö, Mikael Wittbäck, Anders Berndt, Jens Jansson och
Johnny Cvetkovski.

§ 1 Kollektivavtal för perioden 2012-06-01 – 2013-05-31

Parterna träffar kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor m.m. för tiden 2012-06-01 t.o.m. 2013-05-31. Parterna är ense om löneavtal enligt bilaga 1.

Anmärkning:

Parternas gemensamma ambition är att ett färdigförhandlat branschavtal föreligger vid det gamla branschavtalets utgång.

Anmärkning:

Om de lokala parterna inte enats eller enas om annat gäller lokala avtal som träffats eller träffas med stöd av branschavtalet med samma uppsägningstid och giltighetstid som branschavtalet.

Efter avtalstidens utgång fortsätter avtalet att gälla med sju dagars ömsesidig uppsägningstid om parterna inte dessförinnan träffat nytt avtal.

§ 2 Allmänna anställningsvillkor

Parterna är ense om att prolongera gällande avtal om allmänna anställningsvillkor med ändringar enligt bilaga 2.

§ 3 Parterna konstaterar att de företag som idag omfattas av mellanvarande avtal har beröring med post- eller flygrelaterad verksamhet. Skulle företag verksam med annan verksamhet aktualiseras ska frågan anmälas och om part så önskar ska överläggning ske mellan parterna.

§ 4 Beräkning av anställningstid

Om inte annat överenskommits i lokalt avtal så krävs det vid intermittent arbete lika många arbetsdagar motsvarande en heltidsanställd för fastställande av rätt till företrädesrätt och övergång till tillsvidareanställning.

Anmärkning

Regeln träder ikraft för samtliga 1 januari 2013.

§ 5 Akademikerna har i förhandlingarna 2010 tagit upp frågan om tillämpningsanvisningar rörande det nya löneavtalet. Parterna är ense om att fortsätta detta arbete i en partsgemensam arbetsgrupp.

§ 6 Parterna är överens om att följande skrivning som togs in i avtalsöverenskommelsen 2010 prolongeras:

Parterna noterar att ändring av ordinarie arbetstid och jourtids förläggning, i enlighet med § 6 mom 1 i avtalet för bransch Kommunikation, kan ske senare än fjorton dagar i förväg om verksamhetens art ger anledning till det. I det sammanhanget noteras att all verksamhet som bedrivs inom avtalsområdet inte per definition är sådan att undantaget kan tillämpas utan det måste prövas huruvida verksamheten är sådan att undantaget är tillämpligt.

§ 7

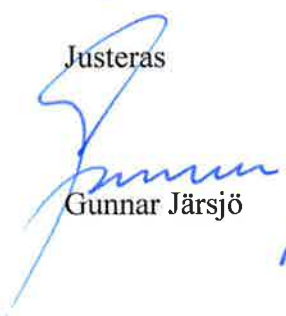
Förhandlingarna avslutas

Förhandlingarna förklarades härefter avslutade.

Vid protokollet


Madeleine Edberg

Justeras


Gunnar Järsjö


Mikael Wittbäck


Jens Jansson


Anders Berndt


Johnny Cvetkovski

Innehållsförteckning

§ 1	Avtalets omfattning	
§ 2	Övergripande mål för lönebildningen	2
§ 3	Löneprocessen	4
§ 4	Förhandlingsordning	7
§ 5	Giltighetstid	7
	Avtal om kompetensutveckling	8

Avtal om lokal lönebildning i företag inom Branschområde Kommunikation tecknat mellan Almega Tjänsteförbunden, Branschstyrelse Kommunikation och Sveriges Ingenjörer, Civilekonomerna, Jusek respektive SRAT

§ 1 Avtalets omfattning

Avtalet gäller för medlemmar i Sveriges Ingenjörer, Civilekonomerna Jusek och SRAT och övriga SACO-förbund som är anställda i företag anslutna till Kommunikationsföretagen inom Almega. Förbunden uppträder som *en* part lokalt och centralt. Lokal arbetstagarpart kallas i detta avtal akademikerföreningen.

§ 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.

Avtalens 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 juni, 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 genomgång av företagets resurs- och kompetensutvecklingsbehov
- en redovisning av företagets övergripande lönestruktur och dess förändring över tid
- diskuterar lönesättningskriterier i enlighet med de rekommendationer som de centrala parterna utarbetat kring lokal lönebildning
- kommer överens om formerna för den lokala processen
- kommer överens om på vilken företagsnivå revisionen ska ske, exempelvis arbetsplats, ort, region, affärsenhet, eller företaget som helhet. Nås ej överenskommelse, se 3.4.1.
- upprättar en tidsplan med beaktande av bland annat de individuella lönesamtalen
- lämnar information till chefer och medarbetare om hur lönearbetet ska gå till.

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. 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 lönerevisionen. 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, idérikedom 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.

3.4.1 Lönerevisionens omfattning

I det fall lokala parterna inte överenskommit om på vilken nivå revisionen ska ske, enligt punkt 3.1, gäller följande. Lönerevisionen omfattar företaget i sin helhet om det inom det aktuella företaget finns en sådan tidigare praxis i samband med lönerevision. Saknas sådan tidigare praxis omfattar lönerevisionen ett arbetsställe/klubb.

3.4.2 Utebliven löneutveckling

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.

3.5 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 ska förhandlingen ajourneras och central konsultation genomföras i syfte att klargöra avtalets intentioner. Efter central konsultation försöker de lokala parterna ånyo träffa överenskommelse.

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

Nämnden för lönefrågor

Om central förhandling avslutas i oenighet kan part inom 14 dagar hänskjuta ärendet till Nämnden för lönefrågor. Nämnden bedömer om lönerevisionen i företaget skett i enlighet med löneavtalets intentioner.

Nämnden för lönefrågor består av fyra ledamöter varvid Kommunikationsföretagen respektive Akademikerna utser två ledamöter var samt vidare var sin sekreterare. Om nämnden så kommer överens kan den fungera som skiljenämnd med en av nämnden utsedd opartisk ordförande.

§ 5 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m den 1 juni 2012 t o m 31 maj 2013.

Kommunikationsföretagen inom Almega
Sveriges Ingenjörer
Jusek
Civilekonomerna
SRAT

Avtal om Kompetensutveckling i företagen

Förutsättningar

Den allt snabbare tekniska utvecklingen och utvecklingen av service- och tjänsteinnehåll i arbetet kräver en målmedveten satsning på att utveckla kompetensen hos medarbetarna. Snabb utveckling ställer krav på nya kompetenser hos berörda medarbetare. Ökad fokusering på kunder och marknad ställer krav på ökad flexibilitet. Ett fortlöpande kompetensutvecklingsarbete ökar företagets anpassningsförmåga och ger förbättrad konkurrenskraft samtidigt som förutsättningarna för medarbetarnas trygghet i anställningen ökar.

Ett kontinuerligt förändringsarbete förutsätter att såväl företagets som medarbetarnas utvecklingsbehov identifieras. Härvid har cheferna en viktig uppgift att översätta företagets behov till den egna arbetsgruppen och dess medlemmar.

Behov

Alla medarbetare ges möjlighet att genom olika insatser utveckla den kompetens som behövs i nya eller förändrade arbetsuppgifter.

Det bör också beaktas att enskilda medarbetare har idéer utifrån sina perspektiv om sina egna och företagets utvecklingsbehov. Det kan vara fråga om att utveckla kunskaper och förmåga som på sikt kan gynna både den enskilde och företaget.

Utveckling i arbetet sker genom kombinationer av insatser som berör arbetsinnehåll, arbetssätt, arbetsorganisation, teknikstöd och kompetens.

I samband med medarbetares återgång i arbetet efter föräldraledighet, samråder arbetsgivaren med medarbetaren om den kompetensutveckling som behövs med hänsyn till ledighetens omfattning.

Ansvar

Det är företagets ansvar att genomföra utvecklingsinsatser av medarbetare. Samtidigt åvilar det den enskilde medarbetaren att ta initiativ och känna engagemang och ansvar för sin kompetensutveckling.

Dialog

En viktig grund för utvecklingen av medarbetarnas och företagets samlade kompetens är dialog mellan chef och medarbetare. Det är i dialogen som företagets utvecklingsprogram och dess genomförande kan göras känt. Dialogen kan också utgöra riktningvisare för den enskilde medarbetarens engagemang, reflexioner och planer. Dialogen kan skapas genom t ex löpande planerings- och utvecklingssamtal. Dialogen sker regelbundet och målsättningen är att varje medarbetare ska ha en egen utvecklingsplan som dokumenteras och följs upp.

Chef och medarbetare för årligen en dialog, utifrån företagets övergripande mål, om hur medarbetaren kan utvecklas i sin yrkesroll och samtidigt bidra till företagets resultat. Detta innefattar samtal om kompetensutveckling såsom on-the-job-training, jobbrotation, deltagande i projekt, seminarier, utbildningar samt praktik i annan del av verksamheten eller liknande. Om medarbetaren så begär ska uppsatta mål och eventuellt överenskomna planer för detta dokumenteras.

En effektiv kompetensutveckling förutsätter att varje medarbetare tar ett aktivt ansvar för sin egen utveckling. Företaget har ett ansvar för att förutsättningar ges så att det som planerats kan genomföras.

Erfarenheten visar att väl fungerande dialoger förutsätter insatser i företagen i form av utbildning av både chefer och medarbetare i kommunikation, målformulering, uppföljning av resultat etc. Dialogen ska föras i positiv anda och syfta till en god utveckling för medarbetarna och företaget.

Samverkan

Det är parternas uppfattning att genomförande av dialog och kompetensutveckling samt stöd till enskilda medarbetares initiativ till egen utveckling bör anpassas till varje enskilt företags situation och utgå från företagets affärsidé och långsiktiga visioner.

Lönebildningen

Enskilda medarbetares kompetensutveckling bör utgöra en viktig del i lönebildningen i företagen. Parterna hänvisar till vad som anges i lönebildningsavtalet.

Ändringar i avtalet om allmänna villkor

§ 9 mom 3 och § 10 mom 1, Restidsersättning och Ersättning för Ob, jour och beredskap

Beloppen räknas upp med 2,6 % fr.o.m. 1 juni 2012.

§ 15 Uppsägning

Mom 4.5 Anställningsintyg

Efter Mom 4:5 införs en anmärkning med följande lydelse:

Anmärkning

I samband med att arbetstagares anställning upphör ska arbetsgivaren på arbetstagarens begäran överlämna ett komplett ifyllt arbetsgivarintyg enligt lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring.

Begärt intyg ska överlämnas snarast möjligt, dock senast fem veckor från skriftlig begäran.

§ 16 Giltighetstid

Mom 1 Branschavtalets giltighetstid

erhåller följande lydelse:

”Detta avtal gäller fr o m den 1 juni 2012 till och med 31 maj 2013.

Har avtalet inte sagts upp senast tre månader före giltighetstidens utgång förlängs det för ett år åt gången. Har avtalet sagts upp löper det med sju dagars ömsesidig uppsägningstid fr.o.m. den 1 juni 2013 om inte parterna dessförinnan träffat nytt avtal.”