

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

| | |
|-----------------------|---|
| Bransch | Almega Tjänsteförbunden bransch Kommunikation |
| Ärende | Överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor m.m. för tiden 2010-10-01 t.o.m. 2012-05-31. |
| Parter | Almega Tjänsteförbunden branschstyrelse Kommunikation och Fackförbundet ST (ST) |
| Datum | 2010-09-03, 2010-09-08, 2010-09-20, 2010-09-21, 2010-09-27, 2010-09-28, 2010-09-30, 2010-10-06, 2010-10-11, 2010-10-12, 2010-10-26, 2010-11-04, 2010-11-11, 2010-11-12, 2010-11-16, 2010-11-17, 2010-11-18, 2010-11-23. |
| Plats | Almegas lokaler i Stockholm |
| Närvarande för | Almega Tjänsteförbunden branschstyrelse Kommunikation Anders Hjertman, ordförande, Almega Johan Andersson, Almega Madeleine Edberg, Almega Lo Hjorth Malin Nilsson Ingalill Wiklander-Grahn Pia Ekedahl Mattias Holmberg Lars Friberg Peter Weinhandl Fredrik Bister Patrik Östberg ST Marie-Therese Gyllhede Maria Olwaeus Christer Petersson Kjell-Åke Öström Bo Fröström Deborah Pettersson Mikael Andersson Ann-Katrin Broman Michael Sjönäs Robert Olsson Ann-Marie Bredberg Bo Hansson |
| Justerare | Anders Hjertman och Marie-Therese Gyllhede. |

§ 1

Kollektivavtal för perioden 2010-10-01 – 2012-05-31

Parterna träffar kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor m.m. för tiden 2010-10-01 t.o.m. 2012-05-31. Lönefrågorna regleras i bilaga 1. Parternas gemensamma synsätt på kompetensutveckling framgår av bilaga 3.

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.

§ 2

Allmänna anställningsvillkor

Avtalet om allmänna anställningsvillkor ändras i enlighet med bilaga 2.

Med anledning av att parterna har träffat överenskommelse om att § 1 får ny lydelse är parterna överens om att förändringen inte innebär att visstids- och deltidsanställningar inte kan förekomma.

§ 3

Arbetsgrupp

I förhandlingarna har parterna diskuterat s.k. ”dold” övertid i Posten. De centrala parterna har enats om att lokala parter ska undersöka om det förekommer s.k. ”dold” övertid och i förekommande fall diskutera hur frågan ska hanteras.

§ 4

Arbetsgrupp

ST har i förhandlingarna tagit upp frågan om brandpersonalens olika roller och tjänstbarhet efter genomförda hälso- och fysiologiska tester. Parterna har enats om att de centrala parterna tillsätter en arbetsgrupp där berörda parter ska göra en undersökning av förekommande förhållanden och diskutera hur dessa kan hanteras och lösas.

§ 5

Arbetstid

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.

Särskilda regler vid in- och uthyrning av arbetskraft

1. Förhandling och tvist om inhyrning

För det fall arbetstagarorganisationen i samband med förhandling om inhyrning enligt medbestämmandelagen framför att arbetsgivarens planerade åtgärd kan anses strida mot 25 § lagen om anställningsskydd och arbetsgivarens bemanningsbehov är längre än fem veckor ska arbetsgivaren före beslut särskilt förhandla frågor enligt andra stycket.

I förhandlingen ska arbetsgivaren ange skälen för att lösa bemanningsbehovet genom inhyrning av arbetstagare. Förhandlingen ska även omfatta frågan om arbetsgivarens behov av arbetskraft istället kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare med företrädesrätt, varvid ska behandlas ifall arbetstagarna har tillräckliga kvalifikationer för arbetet.

Om arbetsgivaren sedan förhandling skett enligt andra stycket ändå gör gällande att hans behov av arbetskraft inte kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare med företrädesrätt, ska parterna i förhandlingen därutöver – med beaktande av företagets behov men även av arbetstagarnas berättigade intressen – bedöma förutsättningarna för en överenskommelse.

Uppkommer i förhandling oenighet om huruvida inhyrning längre än fem veckor strider mot 25 § LAS, ska central förhandling påkallas snarast av arbetsgivaren, efter avslutad lokal förhandling.

Central förhandling ska äga rum inom tio dagar från påkallandet. De centrala parterna ska verka för en lösning av förhandlingsfrågan vilken beaktar både företagets behov och arbetstagarnas berättigade intressen.

Vid oenighet i den centrala förhandlingen ska arbetsgiversidan inom tre arbetsdagar från förhandlingens avslutande, hänskjuta saken till skiljenämnd enligt punkt 2 ”Om skiljenämnd avseende inhyrning”.

Underlåter arbetsgiversidan att påkalla central förhandling eller hänskjuta saken till skiljenämnd, kan inhyrning inte vidtas alternativt ska den avslutas inom fjorton dagar.

Om arbetsgiversidan påkallar central förhandling i rätt tid och hänskjuter saken till skiljenämnd i rätt tid, kan inhyrning pågå till dess en vecka förflutit från beslut i skiljenämnd.

Förhandling ska bedrivas skyndsamt.

2. Om skiljenämnd avseende inhyrning

Parterna är ense om att inrätta en skiljenämnd enligt nedan.

Förfarandet i skiljenämnden ska vara förenklat och snabbt.

Nämnden ska bestå av två ledamöter från ST och två ledamöter från Almega. Nämnden ska även bestå av en opartisk ordförande. Vid oenighet om vem som ska utses som opartisk ordförande, ska Medlingsinstitutet utse ordförande.

Skiljenämnden ska meddela beslut skyndsamt och som regel senast inom tre veckor från påkallandet. Om någon organisation inte har utsett någon ledamot inom nämnda treveckorsperiod, är skiljenämnden beslutsför med enbart opartisk ordförande. Ett beslut kan ske även om arbetstagarorganisationen inte efterkommit en begäran att inkomma med skriftligt svaromål. Skiljenämnden får, men behöver inte, hålla muntlig förhandling innan ett beslut fattas. Muntlig bevisning ska som regel inte tas upp av skiljenämnden vid en muntlig förhandling, men får ske om handläggningen trots bevisupptagningen kan ske skyndsamt.

Skiljenämnden ska i beslut förklara om arbetsgivarens planerade eller vidtagna åtgärd kan anses strida eller strider mot 25 § lagen om anställningsskydd.

Skiljenämnden ska inte redovisa skälen skriftligt, men nämnden får redovisa skälen muntligt till respektive part.

Skiljenämndens beslut är inte att betrakta som en rekommendation utan är rättsligt bindande i den meningen att det ska betraktas som ett kollektivavtalsbrott om i förekommande fall ordningen i punkt 1 inte iakttas.

Om arbetsgivaren följer skiljenämndens beslut alternativt om skiljenämnden finner att åtgärden inte strider mot 25 § LAS ska parterna verka för att bilägga eventuella rättstvister med grund i just nämnda lagrum.

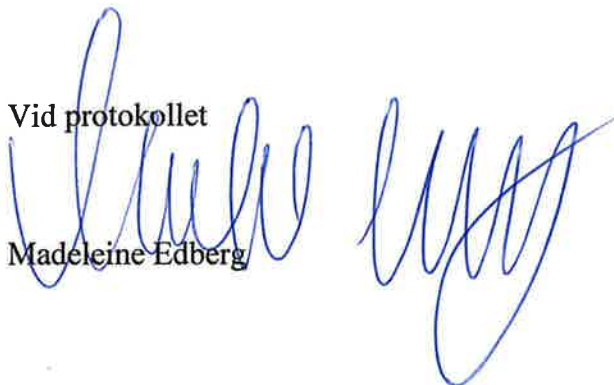
§ 7

Förhandlingarna avslutas

Förhandlingarna förklaras härefter avslutade.

Vid protokollet

Madeleine Edberg



Justeras


Anders Hjertman


Marie-Therese Gyllhede

Avtal om löner 2010 – 2012

1. Gemensamma partsuppfattningar

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.

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens, duglighet samt uppnådda resultat i relation till satta mål. Det är viktigt att kriterierna för lönesättningen är tydliga.

Grunden är härvid arbetsuppgifterna och kompetenskraven samt de mål av såväl individuell som övergripande art som satts för verksamheten. Målen bör även avse utveckling mot ökat personligt ansvar för de egna arbetsuppgifterna.

Föräldralediga och sjukskrivna ska behandlas tillsammans med övriga medarbetare vid löneförhandlings-/lönerevisionstillfället och i samband med återkomsten ska särskild analys och bedömning göras.

Lönesättningsprinciperna ska vara kända och inte vara diskriminerande.

2. Löneöversyn 2010 och 2011

En löneöversyn ska genomföras som innefattar en genomgång av lönestrukturen i syfte att bibehålla eller uppnå önskad struktur. Härvid ska beaktas de i gruppen ingående arbetstagarnas 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.

Föreligger osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor ska dessa elimineras i samband med förhandlingarna.

Om inte de lokala parterna enas om annat ska löneöversyn ske per den 1 juni 2011 och omfatta ett utrymme om 2,9 %.

Utrymmet beräknas på månadslön inklusive fasta tillägg dagen före respektive revisionstidpunkt.

För en medlem som inte erhållit någon eller ringa löneökning ska en åtgärdsplan gemensamt mellan chef och medlem upprättas så att medlemmen framgent ska kunna ges förutsättningar för en positiv löneutveckling. Åtgärdsplanen kan t ex innehålla arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

Om den lokala organisationen begär det ska arbetsgivaren redovisa vilka medlemmar som är föremål för insatser enligt ovan. Organisationen ges därmed möjlighet att genom sina medlemmar bedöma om insatserna ligger i linje med den gemensamma planeringen som chef och medarbetare har gjort. Arbetstagarorganisationen kan begära överläggning med arbetsgivaren.

För tillsvidareanställd arbetstagare (heltid), som fyllt 18 år skall lägsta lön vara 15.579 kr per månad fr o m 1 juni 2011 om de lokala parterna inte enas om annat. För tillsvidareanställd arbetstagare (heltid) som fyllt 18 år och har ett års sammanlagd anställningstid under de senaste 24 månaderna i företaget ska lägsta lön vara 16.500 kronor per månad 2011 om de lokala parterna inte enas om annat.

3. Förhandlingsordning

Enas inte de lokala parterna i löneöversynen, ska central förhandling ske om någon av parterna begär det inom fem arbetsdagar från den lokala förhandlingens avslutande.

Om central förhandling avslutas i oenighet kan part inom tre arbetsdagar 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 varav arbetsgivar- respektive arbetstagarpart utser två ledamöter vardera. Om nämnden är ense kan den fungera som skiljenämnd med en av nämnden utsedd opartisk ordförande.

4. Giltighetstid

Avtalet gäller fr o m den 1 oktober 2010 t o m 31 maj 2012.

Ändringar i avtalet om allmänna anställningsvillkor

§ 1 Avtalets omfattning

Parterna är överens om att § 1 i avtalet får följande ny lydelse:

” § 1 Avtalets omfattning

Avtalet gäller för företag som tillhör Almega Tjänsteförbunden bransch Kommunikation.

Avtalet gäller på arbetstagersidan för alla arbetstagare med följande undantag:

- arbetstagare anställda i beredskapsarbete eller annat arbete anordnat i arbetsmarknadspolitiskt syfte,
- arbetstagare som inte har företagsledande eller därmed jämförlig ställning (definieras lokalt),
- arbetstagare som är anställd för praktik/examensarbete (motsvarande),
- arbetstagare som har tjänstepension eller pension enligt lagen om allmän försäkring.

Om en arbetstagare på arbetsgivarens uppdrag tjänstgör utomlands ska anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras antingen genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller genom särskilda regler som gäller vid företaget.

Lokalt avtal kan träffas.”

§ 5 Lön

Mom 1 Löneform erhåller följande nya lydelse:

”Löneformen är månadslön. För de arbetstagare som i anställningsavtalet har en sysselsättningsgrad om maximalt 40 % eller en överenskommen anställningstid kortare än tre månader utges timlön om inte annat överenskommes mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

För beräkning av timlön används divisorn 175 och utgår från tillämplig månadslön.

Lokalt avtal kan träffas om annat.”

§ 7 Övertid

Parterna är överens om att det i avtalet införs ett nytt mom 1 avseende återföring av övertid med tillhörande exempel enligt följande lydelse.

” Mom 6:1 Återföring av övertid

Om övertid ersatts med kompensationsledighet enligt mom 6 återförs motsvarande antal timmar till övertidsutrymmet enligt mom 2 ovan (allmän övertid).

Exempel

En medarbetare utför övertidsarbete om 4 timmar en helgfri måndag mellan 16.00 – 20.00. Dessa övertidstimmar räknas av från övertidsutrymmet enligt mom 2.

Överenskommelse träffas med medarbetaren om att övertidsarbetet ska kompenseras med ledig tid (kompensationsledighet) under sex timmar (4 x 1,5 tim = sex timmars kompensationsledighet).

När kompensationsledigheten tagits ut återförs de fyra övertidstimmar som har kompensats genom ledigheten till övertidsutrymmet enligt mom 2.”

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

Beloppen räknas upp med 2,9 % fr.o.m. 1 juni 2011.

§ 11 mom 1, Semester

Parterna är överens om att avtalet tillförs en ny andra mening till mom 1 stycke 2 med följande lydelse.

”Om arbetsgivaren fattat ett sådant beslut ska bestämmelsen i 26 a § semesterlagen inte gälla.”

Andra stycket skulle därmed i sin helhet lyda enligt följande:

”Arbetsgivare kan besluta om att intjänandeår och semesterår ska sammanfalla och utgöras av kalenderår. Om arbetsgivaren fattat ett sådant beslut ska bestämmelsen i 26 a § semesterlagen inte gälla.”

§ 11 mom 10 stycke 2, Semester

Parterna är ense om att avtalet konsekvensändras enligt nya regler i semesterlagen från "2 år" till "1 år".

§ 13 Föräldradedighet

Parterna är överens om att avtalet tillförs två sista stycken och en anmärkning med följande innehåll.

"Efter två års sammanhängande anställning hos arbetsgivaren utges ersättning för högst tre trettiodagarsperioder.

Efter tre års sammanhängande anställning hos arbetsgivaren utges ersättning för högst fyra trettiodagarsperioder.

Anmärkning: Rätt till ersättning för fyra trettiodagarsperioder enligt ovan gäller fr.o.m. 2011-12-01."

§ 15 mom 3, Uppsägning

Övergångsbestämmelsen "För anställningsavtal som ingåtts före 1 september 1997 gäller inte ovanstående uppsägningstider utan följande uppsägningstid gäller då arbetsgivaren säger upp anställningen." med tillhörande tabell samt meningen "Anställningstiden beräknas enligt 3 § lagen om anställningsskydd i dess lydelse den 31 augusti 1997." utgår.

§ 16 Giltighetstid

Paragrafen får följande lydelse:

"Detta avtal gäller fr.o.m. 1 oktober 2010 t.o.m. 31 maj 2012.

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 2012 om inte parterna dessförinnan träffat nytt avtal."

Kompetensutveckling

Omvärldsförändringar ställer stora krav i fråga om anpassning till förhållanden vad gäller företagets affärs- och teknikutveckling. Detta kräver i sin tur en kompetensutveckling hos de anställda i takt med det egna företagets utveckling.

Förmågan att anpassa och utveckla arbetssätt och tjänsteproduktion är avgörande för hur företagen ska lyckas med förnyelse- och förändringsarbetet. En utveckling av verksamheten kommer till stånd när denna går hand i hand med arbetsorganisatoriska förändringar som främjar lärande och ny kompetens. Den lärande organisationen är mycket framgångsrik både för den anställda och för arbetsgivaren. I den lärande organisationen ges den anställda möjlighet till ett eget ökat ansvar för sin utveckling.

Arbetet med kompetensutveckling ska fylla skillnaden mellan den samlade kompetens som finns och den som bedöms behövlig för framtiden i enlighet med företagets affärs-, teknik- och organisationsstrategi.

Ett genomförande av kompetensutveckling är ett ansvar för varje chef i dialog med de enskilda anställda. Målsättningen är att varje anställd ska ha en egen utvecklingsplan. En effektiv kompetensutveckling förutsätter även att varje anställd tar ett ansvar för sin egen utveckling.

Det ankommer på de lokala parterna att föra en fortlöpande dialog i kompetensutvecklingsfrågorna – t ex i samverkansgrupp om sådan finns. Härvid ska beaktas frågor såsom

- att öka företagets anpassningsförmåga till nya krav och förbättrad konkurrenskraft
- att skapa en för företaget lönsam verksamhet
- att vidga de anställdas mångsidighet och samlade kompetens för förbättrad flexibilitet
- att stärka de anställdas trygghet i anställningen.