

Akademikerförbunden har träffat avtal för Almega Tjänsteföretagen/Medieföretagen samt Revisions- och Konsultföretagen

Akademikerförbunden inom Handel och Tjänster (AHT) har som en del av en bred överenskommelse med Almega träffat avtal för ovanstående områden.

Avtalen baseras i huvudsak på följande konstruktion

- 3-årig avtalsperiod
- Löneprocessavtal med 6,8 % i löneökningstrymme, att fördela om man inte kommer överens lokalt
- Föräldralön, möjlighet till en extra månad, 6 i stället för 5 månader
- I övrigt oförändrade allmänna villkor

Den lokala stupstocken att fördela som löneökningstrymme om parterna inte kommer överens är för *Tjänsteföretagen/Medieföretagen* 2,0 % vid revisionstidpunkten 1 maj 2013, 2,3 % den 1 maj 2014 och 2,5 % den 1 maj 2015. Avtalet löper mellan den 1 maj 2013 och den 30 april 2016.

För *Revision och Konsult* är den lokala stupstocken att fördela som löneökningstrymme om parterna inte kommer överens 2,0 % vid revisionstidpunkten 1 januari 2013, 2,3 % den 1 januari 2014 och 2,5 % den 1 januari 2015. Avtalet löper mellan den 1 januari 2013 och den 31 december 2015.

Som ett led i överenskommelsen med Almega har avtalen kopplats till en gemensam avsiktsförklaring att utveckla tjänstesektorn.

Bakgrunden till överenskommelsen med Almega är erfarenheten att vi i tidigare avtalsrörelser har haft liten eller ingen möjlighet att påverka avtalsinnehållet.

Därför bygger avsiktsförklaringen på ett partsgemensamt åtagande att arbeta med följande områden

- Moderna kollektivavtal
- Det gränslösa arbetet
- Lönebildning

För dessa områden har parterna gemensamt identifierat följande syften och utgångspunkter

- *Moderna kollektivavtal.* Avtalen ska vara styrmedel för att nå verksamhetens mål och företagens lokala förutsättningar ska vara vägledande för tillämpningen. Goda resultat stimuleras genom att medarbetarna påverkar sin arbetssituation och en positiv syn på fackligt arbete bidrar till stimulansen.
- *Det gränslösa arbetet.* Det globala inflytandet och en kontinuerlig teknikutveckling ställer nya krav på tillgänglighet och arbetssätt för företag samt medarbetare. Utvecklingsarbetet ska stimulera arbete och arbetsformer som möjliggör ett hållbart arbetsliv genom hela karriären.
- *Lönebildning.* Lönen ska sättas lokalt i företaget nära medarbetarna samt vara differentierad efter företagets förutsättningar och medarbetarnas prestationer. Genom

parternas ansvar säkerställs en löneprocess med legitimitet där företagen kan nå sina mål för verksamheten och medarbetarna påverka sin lön.

Vi kommer löpande att informera om utvecklingsarbetet under den fortsatta avtalsperioden.