

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Bransch	Almega Tjänsteförbunden bransch Kommunikation
Ärende	Överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor m.m. för tiden 2023-08-01 t.o.m. 2025-07-31
Parter	Almega Tjänsteförbunden och ST
Tid	19 april, 10, 24 och 31 maj, 01, 07, 09, 13, 19, 20, 26, 27 och 28 juni
Plats	Almeegas lokaler, Sturegatan 11, Stockholm
Närvarande för	Almega Tjänsteförbunden Susanne Svärd Elfström Maria Eriksson
Delegation	Martina Smedman Anders Hjertman Anders Graneld Agnes Karlsson Anna Khalili Annette Magnusson Björn Sandström Karl-Erik Eriksen-Wiik
	ST Sofia Torrberg Tomas Ahlström
	Delegation Theresia Dissel Bo Fröström Per-Åke Alenius Mikael Olséen Robert Olsson Erik Hägglund

Flexpension om 0,2 %. Det samlade avtalsvärdet är därmed 7,4% för avtalsperioden.

- § 2 Parterna är ense om löneavtal enligt **bilaga 1**. Efter genomförd lönerevision 2023 ska lokala parter genomföra en avstämning av hur individuella löneökningar under 650 kr (beloppet avser heltid) har motiverats.
- § 3 Parterna prolangerar Avtal om anställningsvillkor med ändringar enligt **bilaga 2**.
- § 4 Uppräkning av villkorsavtalets krontalsbelopp sker från den 1 augusti 2023 med 4,1 % och den 1 augusti 2024 med 3,1 %.
- § 5 2023 ökas inte avsättningen till Flexpension. Avsättningen är kvar på 1,1 procent. I enlighet med och efter de principer som fastslagits i överenskommelsen av den 29 juni 2017 avsätts ytterligare 0,2 procent till Flexpension hos Tjänsteföretag från och med 1 augusti 2024. Avsättningen uppgår därmed till 1,3 procent från och med 1 augusti 2024. Parterna är överens om att även medarbetare i intervallet 18-24 år omfattas enligt överenskommelsen av den 26 februari 2019.

Parterna noterar att Överenskommelse om Flexpension i Tjänsteföretag redigerats enligt överenskommelse av den 20 december 2022. Parterna är överens om att tilläggsöverenskommelsen om ändring av Flexpension i Tjänsteföretag ska gälla från och med den 1 januari 2023.

Om medarbetare som har statliga pensionsvillkor inte kan garanteras extra pensionsinsättning inom ramen för de statliga pensionsvillkoren, är parterna överens om att vederbörande ska tillförsäkras motsvarande extra pensionsavsättning i paritet med Flexpensionsavtalet.

- § 6 Parterna har under årets avtalsförhandlingar diskuterat behovet av utveckling av det centrala Branschavtalet Kommunikation utifrån möjligheten att eventuellt kunna enas om att flytta vissa avtalsvillkor från de lokala avtalen till det centrala avtalet. Frågan om de lokala avtalens förhållande till det centrala avtalet ska också vägas in. Mot denna bakgrund enas parterna om att tillsätta en arbetsgrupp enligt följande.
- Almega deltar med högst två personer. Respektive facklig organisation deltar med högst en person vardera. Härutöver kan parterna överenskomma om att adjungera in deltagare vid behov.
 - Vardera parter tillsätter referensgrupp efter behov.

ST
2

- Arbetet inleds senast den 1 november 2023. Almega är sammankallande.
- Arbetet avslutas senast den 1 februari 2025 med en sammanställning av parternas slutsatser.

§ 7 Förhandlingarna avslutades.

Stockholm den 29 juni 2023

För Almega Tjänsteförbunden



Susanne Svärd Elfström

För ST



Sofia Torrberg

Avtal om löner 2023-08-01 – 2025-07-31

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. Kompetensutveckling är ett delat ansvar för lönesättande chef i dialog med medarbetare.

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.

I samband med medarbetares återgång i arbetet efter föräldraledighet, samråder arbetsgivaren med medarbetaren om de insatser och den kompetensutveckling som behövs med hänsyn till ledighetens omfattning och verksamhetens utveckling. Utgångspunkten för dialogen är medarbetarens fortsatta yrkes-, lön- och karriärutveckling.

Lönesättningsprinciperna ska vara kända och inte vara diskriminerande.

Om företaget och en medarbetare har träffat avtal om anställning, eller ingått en ny anställning med ny lön som är att betrakta som en befordran, sex månader innan lönerevision eller senare, och de skriftligen har överenskommit om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av påföljande års lönerevision, ska medarbetaren inte omfattas av lönerevisionen. Arbetsgivare skall på begäran av lokal arbetstagarorganisation uppvisa sådan skriftlig överenskommelse.

2. Löneöversyn 2023, 2024

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 arbetstagarernas 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.

Utvecklingssamtal genomförs årligen mellan chef och medarbetare. Utvecklingssamtalet är ett naturligt tillfälle för medarbetaren och närmaste chef att följa upp och definiera individuella mål. Utvecklingsplanerna följs upp fortlöpande och för medarbetare med individuell lönesättning sker återkoppling vid det årliga lönesamtalet.

Anmärkning: Uppföljning sker utifrån underlag mellan chef och medarbetare.

För medarbetare som omfattas av individuell lönesättning ska, på chefens initiativ ett årligt lönesamtal genomföras mellan lönesättande chef och medarbetare.

Detta bör innehålla:

- Beskrivning av företagets lönesättningsprinciper och faktorer av betydelse för den individuella löneutvecklingen,
- Uppföljning av satta mål för medarbetaren samt lönesättande chefs bedömning av uppnådda resultat,
- Diskussion om arbetssituation vad gäller arbetsuppgifter och ansvar,
- Individuell löneutveckling.

Det är av vikt att lönesättande chef och medarbetaren går igenom hur medarbetaren har uppnått de kriterier som fastställts.

En viktig förutsättning för att den individuella lönesättningen ska fungera är att lönesättande chefer ges utbildning och mandat för att kunna fullgöra sitt uppdrag. Lönesättande chef meddelar och motiverar ny individuell lön till medarbetaren.

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

Löneöversynen ska - om de lokala parterna inte enats eller enas om annat - ske per den 1 augusti 2023 respektive 1 augusti 2024 och omfatta 4,1 % respektive 3,1 %.

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.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

För tillsvidareanställd arbetstagare (heltid), som fyllt 18 år ska lägsta lön vara 21 460 kr per månad fr o m den 1 augusti 2023 och 22 125 kr per månad fr o m den 1 augusti 2024, 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 22 535 kr per månad fr o m den 1 augusti 2023 och 23 234 kr per månad fr o m den 1 augusti 2024, om de lokala parterna inte enas om annat.

3. Förhandlingsordning

Fördelningen av avtalat löneutrymme sker i lokala förhandlingar.

Endera part i lönerevisionen kan begära central konsultation om löneavtalets tillämpning och intentioner hos de centrala parterna i detta avtal. Sådan begäran ska göras inom fem arbetsdagar från den lokala förhandlingens avslutande.

Centrala parterna ska i konsultationen verka för att lokala parter vinnlägger sig att komma överens utifrån löneavtalets principer.

Om de lokala parterna efter genomförd konsultation ej enas kan central förhandling påkallas i frågan.

Om central förhandling avslutas i oenighet kan part inom tre arbetsdagar hänskjuta ärendet till Nämnden för lönefrågor. 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 augusti 2023 t o m den 31 juli 2025.

ST

Ändringar i Avtal om allmänna villkor m.m.

§ 15 Uppsägning

Mom 5 Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

Anmärkning

Texten i § 15 Mom 5, med undantag för anmärkning 1, 2 respektive 3, härrör från Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd. Om regleringen i huvudavtalet ändras eller upphör att gälla för detta avtalsområde, gäller detsamma avseende likalydande reglerna i § 15 Mom 5 med undantag för anmärkningarna 1, 2 respektive 3 i samma mom.

De lokala parterna ska vid aktualiserad personalinskränkning värdera arbetsgivarens krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska fastställandet av turordning ske med avsteg från bestämmelserna i anställningsskyddslagen.

De lokala parterna ska därvid göra ett urval av de anställda som ska sägas upp så att arbetsgivarens behov av kompetens särskilt beaktas liksom arbetsgivarens möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning.

Det förutsätts att de lokala parterna på endera partens begäran träffar överenskommelse om fastställande av turordning vid uppsägning med tillämpning av 22 § anställningsskyddslagen och de avsteg från lagen som erfordras.


Anmärkning 1

I fråga om turordning ska detta avtal utgöra ett avtalsområde.

De lokala parterna kan också med avvikelser från bestämmelserna i 25–27 §§ anställningsskyddslagen överenskomma om turordning vid återanställning. Därvid ska de ovan nämnda kriterierna gälla.

Det åligger de lokala parterna att på begäran föra förhandlingar som sägs i föregående stycken liksom att skriftligen bekräfta träffade överenskommelser.

Enas inte de lokala parterna, äger förbundsparterna om endera begär det, träffa överenskommelse i enlighet med ovan angivna riktlinjer.

 ST
1

Det förutsätts att företaget inför behandlingen av frågorna som berörts i denna paragraf tillhandahåller den lokala respektive förbundsavtalsparten relevant faktaunderlag.

Anmärkning

Utan lokal eller central överenskommelse enligt ovan kan uppsägning på grund av arbetsbrist respektive återanställning prövas enligt lag med iakttagande av förhandlingsordningen.

Om avtal om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist inte kan träffas får arbetsgivaren vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta tre arbetstagare. De sålunda undantagna har företräde till fortsatt anställning.

Arbetsgivare som endast har en driftsenhet kan vid tillämpning av första stycket istället välja att undanta totalt fyra arbetstagare för samtliga avtalsområden.

Vad avser situationen att flera driftsenheter sammanlagts till en gemensam turordning genom tillämpning av 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, ska antal vid tillämpning av första stycket vara tre arbetstagare plus en arbetstagare per driftsenhet som omfattas av sammanläggningen utöver den första driftsenheten.

Alternativt med regleringen i första, andra och tredje stycket får en arbetsgivare vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta 15 procent av de anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen, innan lagturlistan fastställs. Undantag enligt detta stycke får högst omfatta tio procent av de anställda vid berörd driftsenhet eller driftsenheter.

En arbetsgivare som vid uppsägning på grund av arbetsbrist undantagit en eller flera arbetstagare enligt första, andra, tredje eller fjärde stycket får inte vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta ytterligare arbetstagare vid uppsägning som sker inom tre månader därefter.

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter bestämmelsen i 22 § andra stycket anställningsskyddslagen, dvs. det s.k. tvåundantaget.

Vad som utgör driftsenhet regleras inte i denna bestämmelse. Definitionen av vad som är en driftsenhet finns i 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, vilken bestämmelse är dispositiv.

Med begreppet anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen avses samtliga anställda vilkas anställning avslutas på grund av arbetsbristen. Med detta avses utöver den som sägs upp av arbetsgivaren även den arbetstagare vars anställning på annat vis upphör på grund av arbetsbristen, t.ex. där anställning avslutas genom individuell överenskommelse därom, genom tidigare pensionsavgång och dylikt.

Avseende procentregeln ska avrundning ske matematiskt.

De arbetstagare som undantas ska enligt arbetsgivaren ha särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Arbetsgivarens bedömning i denna fråga kan inte angripas rättsligt.

Möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen gäller enligt paragrafens femte stycke inte i fall där arbetsgivaren tidigare inom en tremånadersperiod vid berörd driftsenhet och avtalsområde har sagt upp arbetstagare på grund av arbetsbrist och då använt sig av undantagsmöjligheten. En arbetsgivare som har sagt upp en eller flera arbetstagare på grund av arbetsbrist och då undantagit arbetstagare från turordningen får alltså först efter att tre månader har passerat, från det att den första uppsägningen verkställts, undanta arbetstagare från turordningen vid uppsägning på grund av en "ny" arbetsbrist vid en driftsenhet och avtalsområde som varit berörd. Annars kan arbetsgivaren bli skadeståndsskyldig för brott mot turordningsreglerna. Det nu sagda gäller bara i fall där arbetsgivaren vid den tidigare arbetsbristuppsägningen faktiskt använt sig av möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen. Med begreppet berörd driftsenhet och avtalsområde avses i denna bestämmelse driftsenhet och avtalsområde där någon arbetstagare sagts upp på grund av arbetsbrist. Vid sammanläggning innebär det att spärren i paragrafens femte stycke endast träffar driftsenheter och avtalsområden där någon arbetstagare faktiskt sagts upp på grund av arbetsbristen.

Anmärkning 2 (utgör inte en del av Huvudavtalet)

Notera att branschavtal Kommunikation är ett s.k. medarbetaravtal och därmed görs ingen uppdelning mellan arbetare och tjänstemän.

Anmärkning 3 (utgör inte en del av Huvudavtalet)

Notera att även Seko respektive ST anses vara den lokala arbetstagarparten i de nämnda avtalen samt den lokala arbetstagarorganisationen enligt anställningsskyddslagen även om PTK-L har bildats enligt Huvudavtalet.



ST

Bilaga 2 Kompetensutveckling

Stycke fem får följande lydelse:

Det ankommer på de lokala parterna att föra en fortlöpande dialog i kompetensutvecklingsfrågorna – tex 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
- att genomförda utvecklingsinsatser redovisas årligen för de lokala fackliga parterna.

Redaktionella ändringar

Genomgående ersätts begreppet ”arbetstagare” med ”medarbetare”.

§ 15 mom 4.3 Uppnådd pensionsålder

Texten uppdateras i enlighet med nuvarande ålder i lagen om anställningsskydd. Anmärkningen utgår. Begreppet ”arbetstagare” ersätts med ”medarbetare” och får då följande lydelse:

Medarbetarens anställning upphör utan uppsägning när medarbetaren uppnår 69 års ålder såvida inte medarbetaren och arbetsgivaren kommer överens om något annat. Arbetsgivaren behöver inte lämna besked enligt § 33 lagen om anställningsskydd.



ST