

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Bransch	Almega Tjänsteförbunden Bransch Kommunikation
Ärende	Överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor m.m. för tiden 2021-01-01 t.o.m. 2023-07-31.
Parter	Almega Tjänsteförbunden, branschstyrelse Kommunikation och Seko – Service- och kommunikationsfacket
Tid	16 oktober, 9, 17, 23 november, 3, 4, 8, 9, 14, 15, 17, 18, 21, 22, 23 samt 28 december 2020
Plats	Digitala möten samt Almegas lokaler, Sturegatan 11, Stockholm
Närvarande för	Almega Tjänsteförbunden Einar Humlin Lisa Eriksson Mattias Östman Branschstyrelse kommunikation Martina Smedman Mathias Krümmel Anders Granelid Anders Hjertman Anna Khalili Marie Gustafsson SEKO Sune Blomkvist Håkan Alenius <i>Delegation</i> Cecilia Oderhagen Agne Lindbom Olle Sigtryggsson Johan Lindholm Sandra Svensk Patrick Theodorsson Annica Sand Ann-Charlotte Kling



§ 1 Parterna träffar kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor m.m. för tiden 2021-01-01 t.o.m. 2023-07-31. 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 avtalets utgång fortsätter avtalet att gälla med sju dagars ömsesidig uppsägningstid om parterna inte dessförinnan träffat nytt avtal.

§ 2 Lägsta lönen för tillsvidareanställd arbetstagare heltid som fyllt 18 år höjs med 2,3 % (85 % av 2,7 %) vid lönerrevisionen 1 mars 2021.

Lägsta lönen för tillsvidareanställd arbetstagare heltid som fyllt 18 år höjs med 2,0 % vid lönerrevisionen 1 augusti 2022.

§ 3 Parterna prolongerar Avtal om anställningsvillkor med ändringar enligt **bilaga 2**.

§ 4 I enlighet med och efter de principer som fastslagits i överenskommelsen av den 29 juni 2017 avsätts 0,3 procent till Flexpension i Tjänsteföretag från och med den 1 mars 2021 och ytterligare 0,4 procent avsätts från och med den 1 augusti 2022. Avsättningen uppgår därmed till sammanlagt 0,7 procent från och med den 1 mars 2021 och till 1,1 procent från och med den 1 augusti 2022. Parterna är överens om att även medarbetare i intervallet 18-24 år omfattas enligt överenskommelsen av den 26 februari 2019.

Parterna noterar att överenskommelsen Flexpension i Tjänsteföretag, redigerats enligt tilläggsöverenskommelse om ändring av § 7 Flexpension i Tjänsteföretag. Parterna är överens om att tilläggsöverenskommelsen om ändring av § 7 Flexpension i Tjänsteföretag ska gälla fr o m 1 januari 2021. Aktuell redigering innebär ingen ändring av överenskommelserna.

§ 5 Uppräkning av villkorsavtalets krontalsbelopp sker från 1 mars 2021 med 2,9 % och den 1 augusti 2022 med 1,8 %.

§ 6 SEKO har begärt att få följande ensidiga partsuppfattning noterad i förhandlingsprotokollet.

SEKOs uppfattning är följande när det gäller hur sjuklön enligt § 12 mom 8 branschavtal kommunikation ska beräknas. Den del av sjuklönen som är baserad på rörliga lönedelar utbetalas i form av ett sjuklönetillägg. Sjuklönetillägget är 1/365 per frånvarodag av underlagssumman. Med underlagssumman avses inkomsten under närmast föregående kalenderår av rörliga lönedelar, med undantag av övertidsersättningar, uppräknad med löneutrymmet enligt branschavtalet för respektive kalenderår. Utbetalade sjuklönetillägg skall också ingå i underlagssumman. När sjukavdrag skall göras görs motsvarande avdrag även på sjuklönetillägget.

§ 7 Parterna är överens om att gemensamt verka för att avsättning till avtalspension inklusive eventuella kompletterande premier ska kunna redovisas på lönespecifikationerna.

§ 8 Parterna kan konstatera att förebyggande arbete mot sexuella trakasserier ligger inom ramen för arbetsgivarens arbetsmiljöansvar enligt gällande lagstiftning. Detta ansvar omfattar även förebyggande arbete gentemot sexuella trakasserier av tredje man. Arbetsgivaren ansvarar för att utreda omständigheterna om en medarbetare uppger sig blivit sexuellt trakasserad i tjänsten.

§ 9 Parterna har i årets avtalsförhandlingar diskuterat frågor rörande hot och våld, distansarbete m m. Även arbetsmiljöfrågor kopplade till OSA:n har berörts i förhandlingarna. Parterna är överens om att de ovan nämnda arbetsmiljöfrågorna är viktiga och av stor betydelse för företag och medarbetare inom bransch Kommunikation.

Mot bakgrund av ovanstående har parterna bestämt att gemensamt, under kommande avtalsperiod, kontakta Prevent för att undersöka möjligheten att ge dem i uppdrag att utifrån aktuell lagstiftning inklusive relevanta arbetsmiljöföreskrifter för bransch Kommunikation beskriva hur vi lämpligast kan komma fram i den arbetsmiljöfråga som parterna överenskommer om. Chefers behov av stöd ska särskilt beaktas i arbetet.

Arbetsgruppens sammansättning är en person från respektive avtalsbärande part. Arbetet ska presenteras senast vid utgången av år 2022.

- § 10 Parterna är överens om att prolongera samtliga paragrafer i tidigare förhandlingsprotokoll inom bransch Kommunikation som parterna inte kommit överens om har upphört att gälla eller av annat skäl är avslutade.
- § 11 Parterna är ense om att de riktlinjer för kompetensutveckling, som togs fram och infördes under 2010 års avtalsförhandlingar, fortsatt gäller, och tas in i avtalstrycket som bilaga 2.
- § 12 Parterna är överens om att reglerna kring ”särskilda regler vid in- och uthyrning av arbetskraft” som infördes i avtalsöverenskommelsen 2010, fortsatt gäller, och tas in i avtalstrycket som bilaga 3.
- § 13 Överenskommelsen omfattar avtalsperioden 1 januari 2021 – 31 juli 2023. Part äger rätt att senast den 1 februari 2022 säga upp avtalet till upphörande den 31 juli 2022. Parterna är överens om att om sådan uppsägning sker så upphör även löneavtalet att gälla mellan berörda parter den 31 juli 2022.
- § 14 Förhandlingarna avslutades.

Stockholm den 7 januari 2021

För Almega Tjänsteförbunden

Einar Humlin

För SEKO

SUNE BLOMKVIST

Innehåll

Avtal om löner 2021-01-01 – 2023-07-31 SEKO	2
1. Gemensamma partsuppfattningar	2
2. Löneöversyn 2021, 2022	2
3. Förhandlingsordning	3
4. Giltighetstid	3

Handwritten signature

Avtal om löner 2021-01-01 – 2023-07-31 SEKO

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.

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 2021 och 2022

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.

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

En viktig förutsättning för att den individuella lönesättningen ska fungera är att lönesättande chefer ges utbildning och mandat för att kunna fullgöra sitt uppdrag.

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 mars 2021 och 1 augusti 2022 och omfatta 2,7 % resp. 2,0 %.

Utrymmet beräknas på månadslönen, dock att den lägsta månadslönen som används vid beräkningen åren 2021 resp. 2022 ska vara 26 100 kr resp. 26 805 kr, inklusive fasta tillägg dagen före revisionstidpunkten.

För tillsvidareanställd arbetstagare (heltid), som fyllt 18 år ska lägsta lön vara 19 465 kr per månad fr o m den 1 mars 2021 och 19 854 kr per månad fr o m 1 augusti 2022, om de lokala parterna inte enas om annat.

För tillsvidareanställd arbetstagare (heltid) som fyllt 18 år och har 15 månaders sammanlagd anställningstid under de senaste 24 månaderna i företaget ska lägsta lön vara 20 574 kr per månad fr o m den 1 mars 2021 och 20 985 kr per månad fr o m 1 augusti 2022, om de lokala parterna inte enas om annat.

3. Förhandlingsordning

Fördelningen av avtalat löneutrymme sker i lokala förhandlingar.

Enas inte de lokala parterna i lönerevisionen kan central konsultation om löneavtalets tillämpning och intentioner begäras hos de centrala parterna i detta avtal. Sådan begäran skall göras inom 5 dagar 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.

Enas inte de lokala parterna efter central konsultation 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 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 januari 2021 t o m den 31 juli 2023.

Di
JB

§ 3 Allmänna åligganden

Paragrafen tillförs ett nytt mom 2.

Mom 2 Kontroll och bevakningssystem

Beslut om införande av kontroll-, övervaknings- och bevakningssystem samt system för alkohol- och drogtestar är förhandlingspliktigt enligt MBL. Uppgifter som behöver redovisas i dessa förhandlingar är:

- Syftet med införandet,
- Vilka personer eller befattningar inom företaget som får tillgång till uppgifterna,
- Regler för hur uppgifterna får behandlas och sparas,
- Vilken information arbetstagarna får, det vill säga syftet med införandet, vilka åtgärder som kan utföras, åtgärdernas syfte samt på vilket sätt personuppgifterna behandlas.

§ 7 Övertid

Mom 2 skyldighet att utföra övertidsarbete får efter att ha tillförts ändringar i första stycket följande ny lydelse:

Mom 2 Skyldighet att utföra övertidsarbete

När särskilda skäl föreligger är en arbetstagare skyldig att fullgöra allmän övertid med högst 225 timmar per kalenderår (48 timmar under en fyraveckorsperiod eller 50 timmar under en kalendermånad). Timtalen får överskridas när det behövs för att arbetstagaren ska kunna slutföra ett uppdrag, som inte kan avbrytas utan stora olägenheter för verksamheten.

För arbete på allmän övertid bör i första hand anlitas arbetstagare som frivilligt åtar sig detta.

Partiellt sjukskrivna eller partiellt tjänstlediga med stöd av lag har inte skyldighet att utföra övertidsarbete. Delpensionärers skyldighet är begränsad till högst 25 timmar per kalenderår.

Ytterligare övertid kan tas ut efter lokalt avtal med berörd arbetstagarorganisation. För chefer och kvalificerade handläggare kan överenskommelse träffas direkt med arbetstagaren.



§ 8 Mertid

Mom 2 skyldighet att utföra övertidsarbete får efter att ha tillförts ändringar i första, andra och tredje stycket följande ny lydelse:

Mom 2 Skyldighet att utföra mertidsarbete

När särskilda skäl föreligger är en deltidsarbetande arbetstagare skyldig att fullgöra mertidsarbete. Allmän mertid och allmän övertid får tas ut med sammanlagt 270 timmar per kalenderår.

Den allmänna övertiden får inte överstiga 225 timmar per kalenderår (48 timmar under en fyraveckorsperiod eller 50 timmar under en kalendermånad).

Den allmänna mertiden får inte överstiga 150 timmar per kalenderår.

För arbete på allmän mertid bör i första hand anlitas arbetstagare som frivilligt åtar sig detta.

Partiellt sjukskrivna eller partiellt tjänstlediga med stöd av lag har inte skyldighet att utföra mertidsarbete. Delpensionärers skyldighet är begränsad till högst 25 timmar per kalenderår.

Timtalen får överskridas om det behövs för att kunna slutföra ett uppdrag eller arbete som inte kan avbrytas utan stora olägenheter för verksamheten.

Ytterligare övertid eller ytterligare mertid kan tas ut efter lokalt avtal med berörd arbetstagarorganisation. För chefer och kvalificerade handläggare kan överenskommelse träffas direkt med arbetstagaren.

§ 15 Uppsägning

Redaktionell ändring av mom 4.3.

Mom 4.3 Uppnådd pensionsålder

Arbetstagarens anställning upphör utan uppsägning när arbetstagaren uppnår 68 års ålder såvida inte arbetstagaren och arbetsgivaren kommer överens om något annat. Arbetsgivaren behöver inte lämna besked enligt 33 § lagen om anställningsskydd.

Anmärkning

Från och med 2023-01-01 tillämpas mom 4.3 från 69 års ålder.

PROTOKOLL TILLÄGGSÖVERENSKOMMELSE AVSÄTTNING TILL FLEXPENSION I TJÄNSTEFÖRETAG

Parter: Almega Tjänsteförbunden, bransch Kommunikation
 Service- och Kommunikationsfacket - SEKO

Ärende: Tilläggsöverenskommelse om ändring av 7 § Flexpension i
 Tjänsteföretag

Tid: 7 januari 2021

Plats: Almegas lokaler i Stockholm

Närvarande för: **Arbetsgivarparten**
 Einar Humlin, Almega Tjänsteförbunden

Arbetstagarparten
 Sune Blomkvist, Service- och Kommunikationsfacket - SEKO

§ 1 Parterna har enats om att 7 § Flexpension i Tjänsteföretag första stycket jämte tillhörande anmärkning ändras och får följande ny lydelse:

”Företag som när bundenhet av kollektivavtalet uppstår redan omfattas av annat flexpensionssystem ska fortsätta bygga ut företagets premienivå, oavsett hur denna byggts upp inom ramen för centrala avtalsuppgörelser om Flexpension/deltidspension, med de avsättningar som görs enligt Flexpension i Tjänsteföretag till dess företaget når den fullt utbyggda premienivån för Flexpension i Tjänsteföretag om 2 %, så som anges i § 3.

Anmärkning 1

När det av respektive centralt kollektivavtal framgår att del av löneutrymme används för ytterligare avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag ska sådana avsättningar istället utges som lön när den fullt utbyggda premienivån om 2 % har uppnåtts i företaget.”

§ 2 Parterna är överens om att på mellanvarande avtalsområden anta ovan angiven förändring. Parterna är vidare överens om att bilagor i respektive mellanvarande kollektivavtalsöverenskommelser ändras i enlighet med denna överenskommelse.

§ 3 Förhandlingen avslutades i enighet.

Justeras

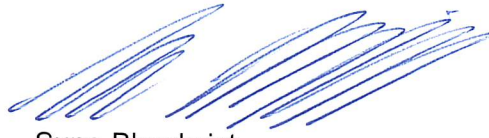
Stockholm den 7 januari 2021

Stockholm den 7 januari 2021

Almega Tjänsteförbunden, bransch kommunikation **För Service- och Kommunikationsfacket - SEKO**



Einar Humlin



Sune Blomkvist

