

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Bransch	Almega Tjänsteförbunden bransch Kommunikation
Ärende	Överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor m.m. för tiden 2016-08-01 t.o.m. 2017-07-31.
Parter	Almega Tjänsteförbunden, branschstyrelse Kommunikation och Sveriges Ingenjörer, SRAT, Jusek och Civilekonomerna
Tid	2016-04-26, 2016-05-12, 2016-05-20, 2016-05-27, 2016-06-07, 2016-06-16, 2016-06-21, 2016-06-22, 2016-06-23, 2016-06-27, 2016-07-01.
Plats	AlmeGas lokaler
Närvarande för	Almega Tjänsteförbunden, branschstyrelse Kommunikation Åsa Ramel, Almega, ordförande, fr o m 2016-06-27 Beata Hammarskiöld, Almega, ordförande, t o m 2016-06-23 Madeleine Edberg, Almega, vid protokollet Lina Olofsson, Almega Mikaela Braf Angelica Björkbom Maria Björnefur Jenny Eriksson Anders Hjertman Eva-Britta Johannesson Björn Rustare Frida Wennberg Ingalill Wiklander-Grahn Sveriges Ingenjörer Anders Brandt SRAT Anders Berndt Jusek Jens Jansson Civilekonomerna Maria Ravström Hult Akademikerförbundens delegation Eva Aronsson Ulf Sjödin Ulf Olsson Eva Lind Börje Nyman Lena Käll Damian Choroszy



Justerare

Åsa Ramel, Anders Brandt, Anders Berndt, Jens Jansson och Maria Ravström Hult.

§ 1 **Kollektivavtal för perioden 2016-08-01 – 2017-07-31**

Parterna träffar kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor m.m. för tiden 2016-08-01 t.o.m. 2017-07-31. 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 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 **Anställningsformer**

Parterna är överens om att nedanstående skrivning inte ersätter reglerna i LAS eller kollektivavtal.

Parterna kan konstatera att omständigheter som sjukdom och andra former av frånvaro, variationer i orderingång, årstider och säsonger m.m. skapar behov av flexibilitet i företagen. Både lag och kollektivavtal har därför ett antal alternativa anställningsformer.

Parterna kan också konstatera att det är lämpligt att använda den anställningsform som är avsedd för en specifik situation i enlighet med nedanstående exempel:

- Tillsvidareanställning på hel- eller deltid när behovet av arbetskraft är permanent och planerbart,
- Provanställning när det föreligger ett provobehov av en särskild individ även om behovet av arbetskraft och tjänsten är permanent,
- Vikariat när en ordinarie medarbetare är tillfälligt frånvarande från sin tjänst,
- Visstidsanställning när behovet av arbetskraft är tillfällig för t ex viss tid eller visst arbete.

§ 4

Arbetsgrupp rörande § 6 Arbetstid mom 1 och 4

Parterna är ense om att tillsätta en arbetsgrupp som under avtalsperioden ska arbeta med en översyn av momenten 1 och 4, § 6 Arbetstid enligt nedan:

- Utifrån Sekos/STs yrkande om ändringar av klockslagen 23.00-05.00 till 22.00-06.00 i mom 1, samt
- Ge förslag på skrivningar i syfte att förtydliga olika avtalsskrivningars innebörder i mom 4, t ex ”så noga som omständigheterna medger” och ”...ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena”.

§ 5

Arbetsgrupp lokal lönebildning

De centrala parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp som under avtalsperioden ska arbeta med att i förhållande till företag och akademikerföreningar stödja och utveckla tillämpningen av nuvarande branschlöneavtal. Resultatet från arbetsgruppen ska redovisas inför nästa avtalsrörelse.

§ 6

”Tyco-domen”

Med anledning av den s k Tycodomen, mål C-266/14, ska parterna under avtalsperioden utvärdera eventuella konsekvenser för avtalsområdet.

§ 7

Tidigare protokoll

Parterna är överens om att prolongera samtliga paragrafer i tidigare förhandlingsprotokoll inom bransch Kommunikation som parterna inte har kommit överens om har upphört att gälla eller av annat skäl är avslutade.

§ 8

Förhandlingarna avslutas

Förhandlingarna förklarades härefter avslutade.

Vid protokollet

Madeline Edberg

Justeras

Åsa Ramel

Anders Brandt

Jens Jansson

Anders Berndt

Maria Ravström Hult

Avtal om lokal lönebildning i företag inom Bransch 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 produktivitet-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.

Produktivitet-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.

Avtalets 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 augusti, om inte annat överenskommes. Löneprocessen skall bedrivas utan onödigt dröjsmål.



De lokala parterna träffas i god tid före lönerrevisionstidpunkten 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 marknadsmissiga 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 lönerrevisionen. 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 överenskommes.

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 augusti 2016 t o m den 31 juli 2017.

10/1/17
10/1/17

OB
[Signature]

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 2,2 % fr o m den 1 augusti 2016.

§ 16 Giltighetstid

Mom 1 Branschavtalets giltighetstid

erhåller följande lydelse:

”Detta avtal gäller fr o m den 1 augusti 2016 t o m den 31 juli 2017.

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

Redaktionella ändringar, branschavtal Kommunikation

Lagen om allmän försäkring ändras till Socialförsäkringsbalken (2010:110) enligt nedan:

§ 1 Avtalets omfattning, andra stycket, fjärde strecksatsen:

”- arbetstagare som har tjänstepension eller pension enligt lagen om allmän försäkring.”

§ 12 Sjuklön mm, mom 9, tredje stycket:

”Om arbetstagaren helt eller delvis har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt lagen om allmän försäkring reduceras sjuklönen i motsvarande mån.”

§ 13 Föräldraledighet, femte stycket:

”Har föräldrapenning nedsatts/indragits enligt lagen om allmän försäkring ska ersättning enligt denna paragraf reduceras i motsvarande mån.”

