

Almega Tjänsteförbunden, bransch Kommunikation

Avtal 2025

Arbetsgivarpartens avtalsyrkanden

Kännetecknande för avtalsområdet är att företagen, som visserligen verkar inom skilda verksamhetsområden, omfattas av branschavtalet och ofta även av lokala företagsspecifika kollektivavtal. Därtill är vi många parter i branschavtalet, ett s.k. medarbetaravtal. Sammantaget finns det stora fördelar i detta, såväl för företagen som för medarbetarna. Samtidigt medför det utmaningar i avtalsförhandlingarna, något som parterna diskuterat under avtalsperioden. Almega Tjänsteförbunden framhåller vikten av att parterna är medvetna om dessa förutsättningar för att på bästa sätt bära ansvaret för att förvalta men även utveckla vårt gemensamma avtal.

Kommunikationsföretagen är fortsatt utmanade av den snabba strukturomvandlingen och konkurrensen från nya aktörer. Vi understryker därför, än en gång, vikten av att kollektivavtalets innehåll och utformning framstår som en fördel likväl som en förmån såväl för företagen som för medarbetarna. Vi måste säkerställa att det fortsatt är en konkurrensfördel för företag att omfattas av kollektivavtal, och parterna har ett gemensamt intresse av att säkerställa att regelverket är tydligt och transparent.

Avtalsperiod

Avtalsperiodens längd och utlöpningsdatum avses fastslås under avtalsförhandlingarna och ska följa industrins märkessättning.

Ändringar i allmänna villkor

Förändringar i allmänna villkor ska alltid kostnadsberäknas under iakttagande av principen att "allt ska räknas". Detta gäller såväl yrkanden från arbetsgivarsidan som krav från de fackliga parterna. Mot denna bakgrund överlämnar Almega Tjänsteförbunden följande yrkanden och förslag på förändringar i villkoren för bransch Kommunikation.

Branschavtalet

§ 2 Anställning

Främst för de företag som inte har annan reglering i lokala avtal yrkar vi på att branschavtalet tillförs en uttömmande reglering av tidsbegränsade anställningsformer.

I den mån dessa övergår till tillsvidareanställning bör det finnas en reglerad möjlighet för den som så önskar att avstå från s.k. konvertering.

Inom ramen härför införs regler som möjliggör ömsesidigt avbrytande av tidsbegränsade anställningar i förtid.

En förtydligande skrivning om möjligheten att förlänga provanställning med motsvarande frånvaroperiod tillförs avtalet.

§ 4 Bisyssla

Mom 1 Uppgiftsskyldighet

Många arbetsuppgifter inom berörda branscher kan vara riskfyllda och kräver uppmärksamhet och koncentration. Av säkerhetsskäl yrkar vi därför på en ändrad formulering så att första meningen utgår och ersätts med:

Medarbetare som tänker åta sig eller redan innehar bisyssla är skyldig att informera arbetsgivaren om det, och om dess omfattning.

§ 6 mom 1 Arbetstidens längd och förläggning

Begränsningsperioden för ordinarie arbetstid ändras till sex månader.

§ 7 mom 2 Skyldighet att utföra övertidsarbete

Det ska inte krävas lokal överenskommelse för att kunna ta ut ytterligare övertid, då företag utan kollektivavtal inte har motsvarande krav och inte längre behöver söka dispens hos myndigheten.

§ 11 Semester

Semesterperioden

Förläggning av huvudsemestern kräver ofta omfattande planering i bolagen och det är särskilt svårt att finna sommarvikarier till säkerhetsklassade tjänster. Mot denna bakgrund yrkar vi att avtalet revideras för att möjliggöra förläggning av kortare sommarsemester under juni-augusti alternativt förlänga sommarperioden för förläggning av den sammanhängande huvudsemestern om fyra veckor.

Timbaserad semesterberäkning

I syfte att utjämna och förtydliga semesterförläggning främst vid olika långa arbetspass yrkar vi att avtalet tillförs bestämmelser som möjliggör timbaserad semesterberäkning.

§ 13 Föräldraledighet

Ansökan om föräldraledighet

För att underlätta AG planering av bemanning under föräldraledigheter och sommaren behöver företagen i god tid få in ansökan om föräldraledighet.

§ 13 tillförs ett nytt moment:

Tjänsteman som vill nyttja sin rätt till föräldraledighet ska anmäla detta till AG senast tre månader före ledighetens början. Vid föräldraledighet i direkt samband med huvudsemester ska anmälan göras samtidigt med semesteransökan.

Anmärkning

Gäller inte vid ledighet med tillfällig föräldrapenning.

Regleringar enligt ovanstående ska ersätta lokala villkor i motsvarande delar och ska gälla om inte annat överenskommes lokalt.

Pingst

Annandag pingst upphörde att vara allmän helgdag 2005. Pingstafton och pingstdagen är vanliga lördagar och söndagar. Det finns därför ingen anledning att bibehålla särreglering av pingsten i någon av kollektivavtalets bestämmelser. Den bör strykas ur:

- § 6 mom 1 Arbetstidens längd och förläggning
- § 10 mom 1 obekväm arbetstid

Ungdomsflexen

Vi yrkar på att den s.k. ungdomsflexen utgår ur avtalet, då den medför betydande och betungande administration för företagen i en omfattning som inte torde stå i proportion till värdet av förmånen för den enskilde.

Övrigt

Vi förbehåller oss rätten, beroende på utvecklingen av avtalsförhandlingarna 2025, att senare revidera, komplettera och precisera ovanstående yrkanden, som härredovisats utan inbördes prioritering.

Stockholm den 11 april 2025



Maria Eriksson och Peter Lindgren