

Avtal om lokal lönebildning i företag inom Bransch Kommunikation tecknat mellan Almega Tjänsteförbunden, Branschstyrelse Kommunikation och Sveriges Ingenjörer, Akavia respektive SRAT

§ 1 Avtalets omfattning

Avtalet gäller för medlemmar i Sveriges Ingenjörer, Akavia 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 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.

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.

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.

Löne-kriterierna 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 nästkommande lönerevision, ska medarbetaren inte omfattas av lönerevisionen. Arbetsgivare skall på begäran av lokal arbetstagarorganisation uppvisa sådan skriftlig överenskommelse.

§ 3 Löneöversyn 2025, 2026

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 medarbetarnas 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 ska, på chefens initiativ ett årligt lönesamtal genomföras mellan lönesättande chef och medarbetare.

Detta bör innehålla:

- Beskrivning av företagets lönekriterier 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 lönekriterier 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.

Löneöversynen ska - om de lokala parterna inte enats eller enas om annat - ske per den 1 augusti 2025 respektive 1 augusti 2026 och omfatta 3,2 % respektive 2,8 %.

Utrymmet beräknas på månadslön inklusive fasta tillägg dagen före respektive revisionstidpunkt.

Föreligger osakliga löneskillnader ska dessa elimineras i samband med lönekartläggningen. Justeringen ska ske senast ett kvartal efter att lönekartläggningen färdigställts. Dessa justeringar ska göras med medel åtskilda från ordinarie lönerevisionsmedel.

För en medarbetare som inte erhållit någon eller ringa löneökning ska en åtgärdsplan gemensamt mellan chef och medarbetare upprättas så att medarbetaren framgent ska kunna ges förutsättningar för en positiv löneutveckling. Åtgärdsplanen kan t ex innehålla arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

Om akademikerföreningen begär det ska arbetsgivaren redovisa vilka medarbetare som är föremål för insatser enligt ovan. Akademikerföreningen ges därmed möjlighet att genom sina medarbetare bedöma om insatserna ligger i linje med den gemensamma planeringen som chef och medarbetare har gjort. Akademikerföreningen kan begära överläggning med arbetsgivaren.

§ 4 Förhandlingsordning

Fördelningen av avtalat löneutrymme sker i lokala förhandlingar.

Enas inte de lokala parterna i löneöversynen, 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.

§ 5 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr.o.m. den 1 augusti 2025 t o m den 31 juli 2027.