

Datum
2023-03-13

Vår referens
Lise Iderström

Unionens avtalskrav 2023

För 2023 års förhandlingar om löner och allmänna anställningsvillkor m.m. fr.o.m. 2023-05-01 för Medieföretagen – Tjänstemän, f.d. SIF framställer Unionen härmed sina krav på förlängning av mellanvarande kollektivavtal med förändringar och tillägg enligt nedan.

Avtalsperiod

Avtalskraven avser en avtalsperiod om 12 månader.

Löner och ersättningar

- Ett löneökningstrymme ska bildas, beräknat genom att minst 4,4 procent* på varje tjänstemans lön avsätts.
- Avtalets lägstalön ska höjas med 1600 kr.
- Ersättning för förskjuten arbetstid ska för arbete fredag kl.18.00 till och med måndag kl.07.00 ersättas med månadslönen dividerat på 300.
- Ersättning för förskjuten arbetstid vid helgdag och helgdagsafton ska utges från klockan 18.00 vardagskvällen före till klockan 07.00 första vardagen efter respektive helg.
- Intjänande av rätten till föräldralön och sjuklön ska baseras på sammanlagd anställningstid och inte som idag på sammanhängande anställningstid.
- Föräldralön ska utbetalas månadsvis under föräldraledigheten utan krav på återgång i arbete.
- Skrivningar tillförs i löneavtalet som belyser vikten av att hantera föräldralediga och sjukskrivna i särskilt skyndsam ordning.

** I enlighet med 2017 års överenskommelse om flexpension i tjänsteföretag gäller att utrymmet reduceras i samband med att ytterligare avsättning till flexpension görs.*

Arbetstid och återhämtning

- Kollektivavtalet ska kompletteras med ett förtydligande om vad en överenskommelse om annan kompensation för övertid innebär.

- Semestertillägg ska efter överenskommelse kunna omvandlas till fler betalda semesterdagar. Sådan överenskommelse ska vara skriftlig och avse ett semesterår.
- Tjänstemannen ska kunna välja att kompenseras för övertid, förskjuten arbetstid, jour, restid och beredskap med ledig tid i stället för med pengar.

Distansarbete

- Överenskommelse ska träffas om att inleda ett partsgemensamt arbete om distansarbete. Om parterna kommer överens om det kan arbetet genomföras inom ramen för ”framtidens kollektivavtal”.

Flexpension

Sedan 2017 gäller överenskommelse om flexpension i tjänsteföretag och att premie till flexpension ska höjas i enlighet med denna.

Facklig verksamhet

- En rätt till Facklig information för nyanställda på betald arbetstid införs.

Jämställdhet

- En tjänsteman som begär att få tillämpa flexibla arbetsformer med stöd av föräldraledighetslagen § 15 b eller lag om närståendevård § 7 ska ha rätt att få en skriftlig motivering inom en månad för det fall att begäran avslås eller senareläggs.
- Arbetsgivare ska, i samband med återgång i tjänst efter en föräldraledighet, genomföra ett utvecklingssamtal med särskilt fokus på den kompetensutveckling som behövs med hänsyn till ledighetens omfattning och verksamhetens utveckling. Utgångspunkten är att den som varit föräldraledig inte ska missgynnas i sin yrkes-, lön- och karriärutveckling.

Övrigt

- Kollektivavtalet ska gälla alla oavsett ålder och anpassas till ett längre arbetsliv.
- Kollektivavtalets regler ska tillämpas även vid tjänsteresor utomlands, om arbetsgivaren och tjänstemannen inte skriftligen kommit överens om annat.

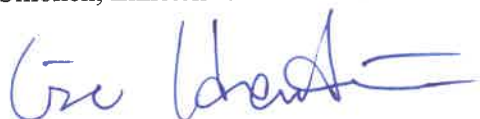
Redaktionella ändringar

- Upplysningar i avtalet om att vissa delar gäller från 1 november 2017 tas bort.
- Ta bort 68 år och ändra till 69 på de ställen där de förekommer.

Unionen förbehåller sig rätten att utveckla, precisera och komplettera lämnade krav.

Med vänlig hälsning

Unionen, Enheten för Avtal och Politik



Lise Iderström, förhandlingsledare

