

## **Almega Tjänsteförbunden, bransch Kommunikation**

### **Avtal 2023**

#### **Arbetsgivarpartens avtalsyrkanden**

Avtalsförhandlingarna 2023 genomförs under en tid då världsekonomin utveckling försvagas betydligt och prognoserna avseende tillväxt och ekonomisk utveckling i Sverige är mycket osäkra. Kommunikationsföretagens ekonomiska lönsamhet är svag och höga kostnadsökningar riskerar att allvarligt skada företagens förutsättningar att fortsätta utvecklas samt rekrytera och behålla medarbetare.

Härtill är Kommunikationsföretagen utmanade av samhällsutvecklingen och konkurrensen från nya aktörer. Det är därför viktigt för branschen att kollektivavtalens innehåll och utformning framstår som en fördel likaväl som en förmån för företagen. Det ska vara en konkurrensfördel för företag att omfattas av kollektivavtal och det ska vara lätt att göra rätt.

#### **Avtalsperiod**

Avtalsperiodens längd och utlöpningsdatum får fastställas under de kommande avtalsförhandlingarna och ska följa märkessättningen inom industrin.

#### **Ändringar i allmänna villkor**

Förändringar i allmänna villkor ska alltid kostnadsberäknas under iakttagande av principen att "allt ska räknas". Detta gäller såväl yrkande från Kommunikationsföretagen som krav från de fackliga organisationerna.

Mot denna bakgrund överlämnar Almega Tjänsteförbunden följande yrkanden och förslag på ändringar i villkoren på avtalsområdet Kommunikation.

#### **Branschavtalet**

##### **§ 2 Mom 2**

Anställningsformen avtalad visstid tillförs avtalet. Avtalstexter presenteras senare.

§ 2 tillförs ett nytt moment

### **Mom 3 Provanställning**

Avtal om provanställning kan träffas när syftet är att anställningen efter provotiden ska övergå i en tillsvidareanställning. Något särskilt krav på provobehov uppställs inte. Avtalet får omfatta högst sex månader. Om medarbetaren varit frånvarande under provoperioden, kan anställningen efter överenskommelse förlängas med tid som motsvarar frånvarotiden.

§ 15 tillförs ett nytt moment (alternativ placering i § 2)

### **Prövotid vid tidsbegränsad anställning**

En tidsbegränsad anställning kan avbrytas i förtid genom att arbetsgivaren eller medarbetaren ger den andre ett skriftligt besked. Anställningen upphör då efter en månad. Denna möjlighet gäller till dess medarbetaren har en sammanlagd anställningstid om sex månader vid företaget.

Om arbetsgivaren avbryter anställningen ska det motiveras om medarbetaren begär det.

#### *Anmärkning*

*Arbetsgivaren och medarbetaren kan komma överens om att en tidsbegränsad anställning inte ska ha någon prövotid enligt ovan. En sådan överenskommelse ska vara skriftlig.*

§ 15 tillförs ett nytt moment (alternativ placering i § 2)

### **Uppsägning av tidsbegränsad anställning**

Om en arbetsgivare och medarbetare kommit överens om att en tidsbegränsad anställning kan sägas upp i förtid kan parterna inte komma överens om kortare uppsägningstid än vad som framgår av kollektivavtalets uppsägningstider.

En överenskommelse om uppsägningsmöjlighet i förtid äger tillämpning först efter det att eventuell prövotid enligt mom. X löpt ut.

### **Pensionsvillkor**

Flexpension för 18-24-åringar avskaffas.

## Förslag redaktionella ändringar

- Begreppet "arbetstagaren" ersätts genomgående i avtalet och dess bilagor med "medarbetaren".
- **§ 15 Mom 4.3 Uppnådd pensionsålder**

Avtalstexten ändras för att anpassas till förändringar i LAS och högre pensionsålder.

### **§ 15 Mom 5 Vissa bestämmelser om personalinskränkning**

Avtalstexten revideras, i enlighet med separat överenskommelse mellan parterna, på så vis att avtalstext i nya Huvudavtalet Kap 3, 8-9 §§ ersätter nuvarande avtalstext.

### **Övrigt**

Vi förbehåller oss rätten, beroende på utvecklingen av avtalsförhandlingarna 2023, att senare revidera, komplettera och precisera ovanstående yrkanden, som här redovisats utan inbördes prioritering.

Stockholm den 19 april 2023

För Almega Tjänsteförbunden, bransch Kommunikation

---

Susanne Svärd Elfström

---

Maria Eriksson