Avtal 2025

Yrkanden

Fackförbundet ST → Almega

Bransch Kommunikation

2025-04-11

AVTAL 2025

FACKFÖRBUNDET ST

Yrkanden Almega

Bransch Kommunikation 2025

Löneutveckling

Vi vill att våra medlemmar har konkurrenskraftiga löner. Vi vet att lön och rätt till reallöneutveckling över tid är en av våra medlemmars viktigaste frågor. Lönen ska sättas på sakliga grunder och vi behöver säkerställa ett fungerande partsarbete i lönebildningsarbetet.

Fackförbundet ST yrkar därmed följande:

- Att STs utgångspunkt för avtalskraven är en ettårig avtalsperiod med ett löneutrymme som är i paritet med branschen och andra delar av arbetsmarknaden.
- Att utrymmet ska vara ett lägstautrymme som beräknas i procent och krontal. Om lokala parter inte kommer överens om annat ska varje medlem i Fackförbundet ST ha en minsta garanterad löneutveckling om minst 1000 kr i månaden och individ. (Den garanterade löneutvecklingen ska ske på månadslön, före skatt.)
- Att texten ”åtgärder för att eliminera osaklighet i lönesättningen ska inte belasta löneöversynsutrymmet” skrivs in i lönebilagan.

Hållbart arbetsliv & Anställningstrygghet

Trygghet i anställningen är en förutsättning för att kunna utföra sitt arbete med hög integritet. Vi vill att arbetsmiljön ska vara god, säker och att arbetet styrs, organiseras och resurssätts så att alla känner trygghet i anställningen, arbetsglädje, delaktighet, kan utvecklas - och där arbetsliv kan förenas med privatliv. Arbetslivet ska präglas av ett inkluderande, respektfullt bemötande och ska självklart vara fritt från diskriminering/trakasserier och mobbning. Oavsett varifrån och när arbetet utförs behöver arbete och privatliv kunna förenas och behovet av återhämtning tillgodoses. Arbetstidsförläggningen måste planeras så att risk för ohälsa minimeras och god hälsa kan uppnås.

Fackförbundet ST yrkar därmed följande:

- Att tillsvidareanställning på heltid är grundanställningsformen inom Bransch Kommunikation. Anställning gäller tillsvidare om inte annat överenskommits.
- Att en arbetstidsförkortning införs.
- Att en delpensionslösning liknade 80/90/100 införs i det centrala avtalet. - Att arbetsgivaren ska upprätta en nåbarhetspolicy om facklig part så begär. Nytt stycke läggs in som ett moment under § 6 som reglerar arbetstid. (I syfte att förebygga ohälsa till följd av långvarig och skadlig stress. Medarbetare ska som arbetsmiljöfrämjande åtgärd ha tydlig insikt i vilka krav och förväntningar som ställs på hen i anställningen.)
- Att medarbetare ska erbjudas möjlighet till friskvård på betald arbetstid och friskvårdsersättning enligt Skatteverkets föreskrifter.
- Att § 6 mom 1, 11 stycket ändras till: ”Meddelande om ändring i den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning ska lämnas till medarbetaren senast fjorton dagar i förväg”.
- Att definieringen av natt ändras från 23.00-05.00 till 22.00-06.00 (§ 6 mom 1). - att övertidsmåttet harmoniserar med arbetstidslagen och återgår till max 200 timmar (§ 7 mom 2).
- Att arbetsgivaren ska redovisa den faktiska övertiden trots återföring. Detta ska föras in som ett nytt stycke under mom 7.1.
- Att karensavdraget slopas och att sjuklön utgår från dag ett.

Bättre anställningsvillkor

I strävan mot en förbättrad arbetsmiljö behöver tillämpningen av arbetstidsregleringarna belysas med fokus på återhämtning samt möjligheterna att kombinera arbetsliv och fritid, med särskilt beaktande av hemmanärvarotid. Vid planering av arbetstidens förläggning ska även kringliggande aspekter beaktas som kan ha betydelse för god arbetsmiljö och medarbetarnas hälsa.

Fackförbundet ST yrkar därmed följande:

- Att möjligheter skapas för semesterväxling genom att växla semestertillägg mot fler lediga dagar.
- Att § 14 mom 1 kompletteras med:

  "Vid besök hos sjukvårdsinrättning, företagshälsovård, läkare eller mödra-/vårdcentral, företagsläkare eller

av företaget anvisad läkare. Vid besök hos mödravård gäller detta även som medföljande partner. Tid som åtgår för besöket inklusive restid.”

- Att beloppen för Ob-ersättning omvandlas till divisorer.
- Att tillägg och andra förekommande ersättningar som uttrycks i krontal ökas procentuellt i förhållande till avtalsvärdet.

En stark partsmodell

Den svenska partsmodellen har under lång tid tjänat såväl arbetsgivare som arbetstagare väl. För att modellen ska bestå krävs att arbetsmarknadens parter tar ett gemensamt ansvar för att upprätthålla, värna och utveckla modellen. För att partsmodellen ska upplevas aktuell och tidsenlig måste det finnas förutsättningar att ta ett gemensamt ansvar även för vår tids nya, viktiga frågor samt ge lokala parter de verktyg som behövs för det partsgemensamma arbetet. –

Fackförbundet ST yrkar därmed följande:

- Att en partsgemensam utbildning/seminarier gällande partsarbetet och dess former så som exempelvis MBL/ samverkan tas fram och genomförs för parterna.
- Att en rätt till facklig bisittare vid säkerhetsintervjuer införs.

Fackförbundet ST förbehåller sig rätten att inkomma med ytterligare yrkanden, tillägg och kompletteringar.

Stockholm den 11 april 2025
Fackförbundet ST

Sofia Torrberg