

2020 års avtalsrörelse – Rapport till förbundsrådet

På den svenska arbetsmarknaden verkar cirka 60 fackliga organisationer och cirka 55 arbetsgivar-organisationer, vilka tillsammans tecknar ca 700 kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor för olika avtalsområden. Under 2020 var cirka 500 avtal, totalt omfattande ca 2,8 miljoner anställda, aktuella för omförhandling¹. Unionen tecknar närmare ett 80-tal av dessa avtal.

1. Unionens avtalskrav

Förbundsrådet i juni 2019 behandlade förberedelserna inför avtalsrörelsen, beslutade om avtalspolitiskt program (efter översyn av det som fastställdes 2015), behandlade 148 avtalsmotioner och fastställde inriktningen för Unionens avtalsförhandlingar 2020.

Inriktning för kommande förhandlingar

Väl fungerande facklig verksamhet är av stor betydelse för såväl tjänstemän som företag/organisationer och det svenska samhället. Goda förutsättningar för fackligt arbete bidrar till bra villkor och till att inriktningen kan nås.

Löner & Ersättningar

- Fortsatt reallöneutveckling genom centrala avtal med siffersatta årliga löneökningar på arbetsplatserna och höjda lägsta löner.
- Tryggad individuell löneutveckling.
- Lönerevisioner på arbetsplatserna, med sakliga kriterier för lönesättning och löneökningar, som stödjer individens och verksamhetens utveckling. Med fackligt inflytande och möjlighet till individuell påverkan.

Arbetstiderna & Arbetsmiljön

- Bättre arbetsmiljö, balans i livet och rätt till återhämtning utifrån de särskilda behoven på olika avtalsområden genom både avtal och systematiskt arbete.

¹ Medlingsinstitutets beskrivning av arbetsgivarorganisationer, fackliga organisationer, kollektivavtal och Avtal 2020.

- Bibehållen och/eller stärkt arbetstidsförkortning utifrån behoven på respektive avtalsområde.

Utveckling & Trygghet

- Utveckla och säkerställa förutsättningarna för framtida anställningsbarhet genom ett systematiskt kompetensutvecklingsarbete.
- Anpassning av kollektivavtalen till förändringar i pensionssystemet.
- Bra förutsättningar är grunden för det fackliga arbetet och åtgärder, i avtal eller partsgemensamt, behöver övervägas på alla avtalsområden.

Jämställdhet & Mångfald

- Jämställda och inkluderande arbetsplatser genom att synliggöra, systematiskt förebygga och åtgärda förhållanden som innebär eller kan leda till ojämställdhet eller diskriminering.

Pensionerna

- Ökade avsättningar till flexpension.

Förbundsrådet valde också 108 ledamöter till de 13 branschdelegationer som fastställdes.

Den 27 augusti 2019 genomfördes en introduktionsdag för nya ledamöter i branschdelegationerna och den 28 augusti genomfördes gemensam uppstart för alla ledamöter och alla delegationer. Delegationens första uppdrag är att föreslå branschspecifika avtalskrav för förhandlingarna på varje avtalsområde utifrån inriktning, motioner och de branschspecifika behoven. I arbetet deltar utöver de valda ledamöterna i delegationen också den inom förbundsstyrelsen utsedda representanten samt utsedda förhandlingsledare och avtalsansvariga ombudsmän för berörda avtalsområden. Delegationen har en sekreterare knuten till sig.

Branschdelegationerna lämnade förslag till avtalskrav för respektive avtalsområde från december 2019 och framåt och förbundsstyrelsen har fastslagit avtalskrav innan de sedermera överlämnats till motparterna och förhandlingar inletts. Majoriteten av avtalskraven behandlades vid förbundsstyrelsens möten i december 2019 och januari 2020, efter vilka krav för förhandlingarna på 68 avtalsområden var beslutade. Krav för förhandlingar som skulle inledas senare behandlades därefter och för de tre sista förhandlingarna fastställdes kraven under september 2020.

På de flesta avtalsområden tecknar även andra fackliga organisationer kollektivavtal för tjänstemän och samordning av krav innan de fastställs och facklig

samordning under förhandlingar är viktigt, inom alla sektorer och på alla avtalsområden, för att skapa så bra förutsättningar som möjligt för facklig styrka och bra förhandlingar.

Avtalspolitisk plattform för Facken inom industrin (FI-plattformen)

Den fackliga samverkan inom industrin är formaliserad inom samarbetet inom Facken inom Industrin. Den 4 november presenterades förslag till s.k. FI-plattform, med gemensamma krav för förhandlingarna med utgångspunkt från ett 1-årigt avtal. De krav som Unionen, IF Metall, Sveriges Ingenjörer, GS-facket och Livs skulle driva gemensamt var:

- Ett utrymme för löneökningar om 3,0 procent² utifrån traditionerna på avtalsområdet. Med fackligt inflytande och utformat för att bidra till jämställda löner.
- En lägsta löneökning om 530 kr/mån om sådana bestämmelser finns eller krävs.
- Höjda lägsta löner/minimilöner och höjda ersättningar som anges i krontal i förhållande till höjningen av utgående löner
- Ytterligare avsättning, inom löneutrymmet, till system för arbetstidsförkortning – deltids-pension/flexpension
- Att lokalt fastställda och samverkade mål och rutiner för arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamheten ska finnas
- Att en arbetsmiljöintroduktion ska ske vid nyanställning, inhyrning eller återkomst efter frånvaro.
- Att en handlingsplan ska upprättas efter föräldraledighet

Förbundsstyrelsen beslutade den 20 november 2019 att Unionen ställde sig bakom plattformen för förhandlingarna inom industrin. Det innebär samtidigt att Unionens krav på samtliga avtals-områden formulerades utifrån ett utrymme för löneökningar och andra förbättringar om 3 procent för ettårigt avtal.

² För LO-förbunden med lägst 783 kronor per individ

2. Förhandlingar, prolongering och förhandlingar

Unionens avtalskrav överlämnades sedan till respektive motpart i samband med att krav växlades och förhandlingarna inleddes på respektive avtalsområde. Vi mottog då samtidigt de konkreta kraven på varje område från arbetsgivarorganisationerna. Inom ramen för Industriavtalet växlades kraven på olika avtalsområden den 20 december 2019. På övriga avtalsområden inleddes förhandlingar efter hand under 2020.

Den 25 juni 2019, ett halvår innan kraven inom industrin skulle växlas, hade Svenskt Näringsliv presenterat sina mål för 2020 års avtalsrörelse. De var:

- Produktivitetstillväxten har växlat ned globalt. En lönebildning som utvecklas i takt med produktiviteten ökar konkurrenskraften. Löneökningstakten ska därför växlas ned från nuvarande nivå.
- Sverige har Europas högsta ingångslöner. Enklare jobb minskar därför och skapar trösklar för yngre och personer med kort utbildning och bristande erfarenhet. Den stora migrationen ger ett stort behov av att bredda arbetsmarknaden. Ingångslönerna ska därför vara på en nivå så att arbetsmarknaden breddas och trösklarna till arbete sänks.
- Sverige har en sammanpressad lönestruktur och ett högt skattetryck vilket hindrar företagen att använda löner som styrmedel för att behålla och motivera medarbetare. Fördelningen av löneökningar inom ramen för siffer-satta avtal ska därför göras av företaget, inte genom individgarantier, generella lönehöjningar eller stupstockar.
- Allt fler branscher är utsatta för direkt konkurrens på den globala arenan. Företagen måste snabbt kunna anpassa sig efter svängningarna. De centrala avtalen ska därför utvecklas vad gäller möjlighet till varierad arbetstidsförläggning och ökat utrymme för övertid, visstidsanställningar samt inhyring.

Den 7 februari 2020 överlämnade arbetsgivarna inom industrin gemensamt ett bud. Det innehöll en löneökningstakt på 1,4 procent per år och att man gärna såg ett flerårigt avtal.

Sista månaden innan avtalen inom ramen för Industriavtalet löper ut tar de opartiska ordförandena (Opo) över ledningen av förhandlingarna inom industrin. Det var mars 2020 och den 9 mars lämnade Opo en s.k. översiktlig skiss till parterna. Den innehöll ett treårigt avtal. Unionen och förbunden inom FI svarade att ett treårigt avtal var möjligt om innehållet var det rätta.

Corona-situationen utvecklades samtidigt snabbt och oroväckande. Regeringen föreslog att ett kompletterande system för korttidsarbete snabbt skulle sjösättas och ha särskilda villkor under 2020. Centrala kollektivavtal träffades om möjlighet till korttidsarbete med statligt stöd på stora delar av arbetsmarknaden. Det var tydligt att förutsättningar för att slutföra sedvanliga avtalsförhandlingar inte fanns. Den 20 mars enades parterna inom industrin om att ajournera förhandlingarna till hösten och att befintliga avtal skulle förlängas (prolongeras) i sju månader.

Motsvarande överenskommelser om förlängda avtal och senarelagda förhandlingar träffades därefter på andra avtalsområden.

Förhandlingarna hade innan dess kommit olika långt på olika områden och kontakter och förhandlingar fortsatte i varierande grad på olika avtalsområden under den förlängda giltighetstiden.

Under april 2020 träffades en överenskommelse mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK om pensions- och försäkringsfrågor. Denna omfattade för PTKs del vissa förbättringar i TFA, Trygghetsförsäkring vid arbetsskada. Ett ikraftträdande var villkorat av innehållet i de kommande branschavtalen. Förändringarna i TFA har sedermera trätt ikraft från den 1 januari 2021 för försäkringsfall som inträffar därefter.

Förhandlingarna om branschavtalen återupptogs under hösten. Fredsplikt gäller när avtalsfrågor är reglerade och så även under den förlängda avtalstiden. I förhandlingarna blev det snabbt klarlagt att det - trots den speciella situationen och läget under våren då förhandlingarna ajournerades och avtalen förlängdes - inte fanns något intresse från arbetsgivarorganisationerna att diskutera avtal med retroaktiva löneökningar m.m.

Den 1 oktober påbörjades en ny Opo-månad inom industrin. Opo lämnade den 12 oktober en översiktlig skiss om avtal på 29 månader. Unionen och förbunden inom FI svarade att ett avtal om 29 månader var möjligt om innehållet är det rätta. Den 19 oktober la Opo hemställan om nya avtal inom industrin. Hemställan innehöll en avtalsperiod om 29 månader och ett totalt värde om 4,5 procent. Arbetsgivarorganisationerna accepterade. De fackliga organisationerna sa nej. Därefter inleddes slutförhandlingar under söndagen den 25 oktober. Sent den 31 oktober 2020 förelåg sedan slutlig hemställan för nya avtal inom industrin. För Unionen avseende samtliga sexton aktuella avtalsområden inom ramen för industriavtalet. Efter att Unionen, övriga förbund inom FI samt arbetsgivarorganisationerna inom industrin fattat beslut om att acceptera de föreslagna nya avtalen så undertecknades dessa under natten mellan den 31 oktober och 1 november och presenterades vid presskonferenser den 1 november.

Det var då totalt ett femtiotal nya avtal som träffats mellan industrins parter och de första avtalen hade träffats på svensk arbetsmarknad. Det fanns ett märke för de fortsatta förhandlingarna på arbetsmarknaden. Det var ett utrymme för löneökningar eller andra förändringar om 5,4 procent under en period om 29 månader efter sju månader med oförändrade, förlängda avtal. Unionens, och andra fackliga organisationers, förhandlingar på övriga avtalsområden fortsatte utifrån respektive avtalsområdes förutsättningar och utifrån de förutsättningar som de märkessättande avtalen skapat. De fortsatta förhandlingarna har alla sedan kantats av mer eller mindre utdragna diskussioner och större eller mindre utmaningar på olika avtalsområden innan nya avtal har kunnat träffas.

3. De nya avtalen

Branschdelegationerna följer förhandlingarna och rekommenderar om framförhandlat avtal ska antas. Nya avtal har antagits för samtliga avtalsområden utom ett.

Industrin

Unionen träffar avtal med åtta arbetsgivarorganisationer inom industrin, vilka har antagit Industriavtalet (Industrins samarbets- och förhandlingsavtal). Det är Grafiska Företagen, Gröna Arbetsgivare (där två områden, skogsbruk och virkesmätning, ingår), Industriarbetsgivarna, Innovations- och Kemiarbetsgivarna, Livsmedelsföretagen, Teknikföretagen, Teko och Trä- och Möbelföretagen.

Överenskommelserna som träffades den 31 oktober innebär ett totalt löneutrymme om 5,4 procent vid en avtalsperiod om 29 månader. En hög nivå på löneökningarna tidigt och vid första revision blev viktigt då retroaktiva förändringar inte gick att diskutera. På tjänstemannasidan är värdet 3,2% från dag 1, varav vanligen 0,4% till pension, och 2,2% procent efter 17 månader. Löneavtalens konstruktion varierar mellan avtalsområden. Om datum för lönerevision inte är lokalt dispositivt i löneavtal så infördes en särskild sådan dispositivitet för den första revisionen. Avtalens sista 12-månadersperiod är uppsägningsbar. Parterna är också överens om två övergripande industri- och partsgemensamma arbeten. Den ena uppdrag till industrins partsgemensamma arbetsmiljögrupp avseende dels arbetsanpassning, dels säkerhetskultur och introduktion. Den andra till industrins likabehandlingsgrupp avseende att ta fram en praktisk handledning rörande föräldraledighet.

Teknikföretagen, **avtalet för Teknikarbetsgivarna**. Två lönerevisioner, höjda lägsta löner och en siffersatt individgaranti om totalt 799 kronor under avtalsperioden. Höjd pensionsavsättning med 0,4% till 1,7%. Innehåller bl.a. också sjuklön dag 15 - 90 efter pensionsålder enligt ITP, att ansökan om deltidspension kan göras från 61 års ålder och att ett särskilt förfarande för anställningens upphörande vid/efter LAS-åldern införs. Partsgemensamt ska seminarier om kompetensförsörjning ordnas. Avtalet för **Tekniktjänstearbetsgivarna**. Två lönerevisioner och höjda lägsta löner. Höjda pensionsavsättningar med 0,7% under avtalsperioden, till totalt 1,2%. Innehåller bl.a. också sjuklön dag 15 - 90 efter pensionsålder enligt ITP och att ett särskilt förfarande för anställningens upphörande vid/efter LAS-åldern införs. Partsgemensamt ska seminarier om kompetensförsörjning ordnas.

Innovations- och Kemiarbetsgivarna, IKEM. Två lönerevisioner, höjda lägsta löner och en siffersatt individgaranti om totalt 427 kronor under avtalsperioden. Höjd pensionsavsättning med 0,4% till 2,2%. Innehåller bl.a. också sjuklön dag 15 - 90 vid fortsatt anställning efter pensionsålder enligt ITP, ändrad överenskommelse om ersättning för utebliven veckovila samt ett särskilt förfarande för anställningens upphörande vid/efter LAS-åldern införs. I arbetsgrupper ska parterna se över arbetsmiljöavtal, kompetensutvecklingsavtal samt ta fram handledning kring förtroendemannalagen.

Avtalen med **Industriarbetsgivarna**. Två lönerevisioner, höjda lägsta löner och en siffersatt individgaranti om totalt 723 kronor under avtalsperioden vid avtal om 29 månader. Höjd pensionsavsättning med 0,4% till 1,6% eller 1,7% beroende på område. För fem avtalsområden träffades överenskommelse om ett nytt gemensamt och harmoniserat avtal om allmänna villkor för "Basindustri", efter långvariga förhandlingar om ett sådant. I arbetsgrupp ska frågor om löneavtal behandlas. Avtal för Massa och Papper innehåller bl.a. ändring i samverkansavtal och att ett särskilt förfarande för anställningens upphörande vid/efter LAS-åldern införs. Inom Massa och Papper även arbetsgrupper avseende mångfald och likabehandling respektive skiftbytesregler.

Avtal med **Livsmedelsföretagen**. Två lönerevisioner, höjda lägsta löner och en siffersatt individgaranti om totalt 799 kronor under avtalsperioden. Höjd pensionsavsättning med 0,4% till 2,2%. Innehåller bl.a. också sjuklön dag 15 - 90 till LAS-ålder, att 175 timmar (tidigare 150) kan återföras till övertidsutrymmet efter uttag som kompensationsledighet och att ett särskilt förfarande för anställningens upphörande vid/efter LAS-åldern införs.

Trä- och Möbelföretagen. Två lönerevisioner, höjda lägsta löner och en siffer-satt individgaranti om totalt 799 kronor under avtalsperioden. Höjd pensions-avsättning med 0,4% till 1,6%. Innehåller bl.a. också borttagen inskränkning till sjuklön dag 15 - 90 efter viss ålder, att 100 timmar (tidigare 75) kan återfö-ras till övertidsutrymmet efter uttag som kompensationsledighet och att ett särskilt förfarande för anställningens upphörande vid/efter LAS-åldern införs.

Bygg och Energi

Unionen tecknar avtal med sex arbetsgivarorganisationer inom byggsektorn (Byggföretagen, Glasbranschen, Installatörsföretagen, Maskinentreprenörerna, Måleriföretagen och Plåt- och Ventföretagen). Därutöver så redovisas Energifö-retagen, som inte ingår i industriavtalet, här. Löneavtalens konstruktion varierar mellan avtalsområdena.

Avtal med **Energiföretagens Arbetsgivareförening, EFA**, (branschavtal Energi) är daterat den 9 november 2020 och antogs av Unionen den 10 november. Det gäller 1 november 2020 – 31 mars 2023. Avtalet föreskriver två lönerevisioner. om man inte lokalt enas om annat, med lokal löne-bildning och höjda lägsta löner. På avtalsområdet finns sedan tidigare en extra pensionsavsättning om 2,0%. Innehåller bl.a. också regler kring frånvaro som ger intjänande till arbetstidsförkortning. I arbetsgrupper ska parterna se över löneavtalet, arbetsti-der och restid ur ett arbetsmiljöperspektiv, reglerna för föräldralönstillägg samt fortsatta arbetet avseende chefers arbetsmiljö.

Avtalet med **Byggföretagen** är daterat den 13 november 2020 och antogs av Unionen den 15 november. Det gäller 1 november 2020 – 31 mars 2023 och ger höjd pensionsavsättning med 0,4% till 1,6%, två lönerevisioner med löne-potter om 2,3% respektive 1,7% plus löneöversyn enligt avtalets regler vid varje revision, höjda lägsta löner och en sammantagen siffersatt individgaranti om totalt 700 kronor under avtalsperioden. Innehåller bl.a. också ett redaktionellt uppdaterat avtal om allmänna anställningsvillkor, sjuklön dag 15 - 90 även ef-ter 67 år och omvandling av visstids-anställning till tillsvidare till LAS-åldern³. Ett särskilt förfarande för anställningens upphörande vid/efter LAS-åldern in-förs. I arbetsgrupper ska parterna se över löneavtalet, arbetstidsavtalet samt undersöka möjligheterna till harmoniserade anställningsvillkor inom bygg-och installations-branscherna. Det centrala arbetsmiljörådet ska också under-söka möjligheterna att införa en modell för systematiskt och kontinuerligt

³ 68 år från 2020 och 69 år från 2023.

mångfaldsarbete och arbete med icke-diskriminering samt under avtalsperioden följa det arbete som bedrivs inom industrins arbetsgrupper om rehabilitering och arbetsanpassning samt handlingsplan för föräldralediga.

Avtal med arbetsgivarorganisationerna inom *installationsområdet* (tecknas gemensamt av fem arbetsgivarorganisationer) är daterat 9 december 2020 och antogs av Unionen den 11 december. Det gäller 1 december 2020 – 30 april 2023 och ger höjd pensionsavsättning med 0,4% till 1,6%, två lönerrevisioner med lönepotter om 2,3% respektive 1,7% plus löneöversyn enligt avtalets regler vid varje revision, höjda lägstlöner och en sammantagen siffersatt individgaranti om totalt 700 kronor. Innehåller bl.a. att regler om frånvaro som berättigar till intjänande av arbetstidsförkortning tillförs avtalet och att ett särskilt förfarande för anställningens upphörande vid/efter LAS-åldern införs. Arbetsgrupper tillsätts om löneavtal, kring en praktisk handledning om föräldraledighet, översyn över reglerna kring ersättning för jour, beredskap och förskjuten arbetstid samt för att undersöka möjligheterna till harmoniserade anställningsvillkor inom bygg- och installationsbranscherna. Parterna inrättar en central arbetsmiljökommitté (CAK) och ger denna uppdrag kring arbetsanpassning och säkerhet samt kring att undersöka möjligheterna att införa en modell för systematiskt och kontinuerligt mångfaldsarbete och arbete med icke-diskriminering.

Transportsektorn

Unionen tecknade⁴ avtal med sex arbetsgivarorganisationer inom Transportföretagen inom Svenskt Näringsliv (Bilbranschen, Bussföretagen, Motorbranschen, Petroleumbranschen, Sjöfarten, Svenska Flygbranschen och Sveriges Hamnar). De olika löneavtalens konstruktion varierar mellan avtalsområden.

Avtal med *Motorbranschen* är daterat den 18 november 2020 och antogs av Unionen den 15 november. Det gäller 1 december 2020 – 30 april 2023 och ger höjd pensionsavsättning med 0,4% till 1,6%, två lönerrevisioner med lönepotter om 2,8% respektive 2,2% och höjda lägsta löner. Innehåller bl.a. också sjuklön dag 15 - 90 till LAS-åldern, särskild höjning av provisioner som utgår i form av fast krontal per enhet, uppräknings av tillägg i krontal och att särskilt förfarande för anställningens upphörande vid/efter LAS-åldern införs. I arbetsgrupper ska parterna analysera övertidsreglerna, ta fram informationsmaterial kring tillgänglighetspolicy samt följa arbetet inom industrins arbetsmiljögrupp avseende säkerhetskultur och introduktion.

⁴ Petroleumbranschens Arbetsgivarorganisation har därefter upplöst den 26 februari 2021.

Tjänstemannaavtalet för Transportföretagen (med Bilbranschen, Bussföretagen, Flygbranschen, Hamnarna och Sjöfarten) är daterat den 30 november 2020 och antogs av Unionen den 27 november. Det gäller 1 december 2020 – 30 april 2023 och ger höjd pensionsavsättning med 0,4% till 1,6%, två lönerrevisioner med löneutrymme om 2,8% respektive 2,2% och höjda lägsta löner. Innehåller bl.a. också uppräknings tillägg i krontal och att ett särskilt förfarande för anställningens upphörande vid/efter LAS-åldern införs. I arbetsgrupper ska parterna analysera övertidsreglerna samt följa arbetet inom industrins arbetsmiljögrupp avseende säkerhetskultur och introduktion.

Förbundsgruppen Almega

Inom Almega samarbetar nio arbetsgivarorganisationer. Unionen tecknar avtal med 8 av dessa (Innovationsföretagen, IT- och Telekomföretagen, Kompetensföretagen, Medieföretagen, Säkerhetsföretagen, Tjänsteföretagen, Tjänsteförbunden samt Vårdföretagarna). Med flera av dessa tecknas också flera olika avtal, för olika avtalsområden. Löneavtalens konstruktion varierar mellan avtalsområdena.

Avtalen ger höjd pensionsavsättning i enlighet med 2017 års överenskommelse om utbyggnad av flexpension inom tjänstesektorn, vilket innebär en höjning vid datum för den första lönerrevisionen med 0,3% till 0,7% och en höjning från den andra lönerrevisionen med 0,4% till 1,1%. Under avtalsperioden 2017 - 2020 har tilläggsöverenskommelser till 2017 års överenskommelse om flexpension träffats. Ytterligare tilläggsöverenskommelse träffades nu under november 2020.

Avtal för **IT** med IT- och Telekomföretagen är daterat den 30 november 2020 och antogs av Unionen den 27 november. Det gäller 1 november 2020 – 31 mars 2023, innehåller två lönerrevisioner med stupstockar för löneökningar om 2,9% respektive 1,8% och höjda lägsta löner. I avtalet regleras bl.a. semesterregler vid anställningar kortare än tre månader och att ett särskilt förfarande för anställningens upphörande vid/efter LAS-åldern införs. Parterna ska fortsätta utreda arbetstid, möjlighet träffa individuella överenskommelser samt restid.

Avtal med **Innovationsföretagen** är daterat den 30 november 2020 och antogs av Unionen den 27 november. Det gäller 1 november 2020 – 31 mars 2023 och motsvarar avtalet för IT. Utöver det partsgemensamma arbete som anges där ska parterna se över löneavtalet och upprätta ett närmare samarbete i frågor om kompetensförsörjning och kompetensutveckling.

Avtal för **Telekom** med IT- och Telekomföretagen är daterat den 2 december 2020 och antogs av Unionen den 1 december. Det gäller 1 november 2020 – 31 mars 2023 och innehåller bl.a. två lönerevisioner med stupstockar för löneökningar om 2,9% respektive 1,8%, höjda lägsta löner och att avtalets ersättningar i krontal räknas upp. Avtal om samverkan och utveckling har uppdaterats och justerats. Parterna ska under avtalsperioden diskutera löneavtalets utformning.

Avtalet med **Tjänsteföretagen och Medieföretagen, Tjänstemannaavtalet**, är daterat den 9 december 2020 och antogs av Unionen den 8 december. Det gäller 1 december 2020 – 30 april 2023 och innebär två lönerevisioner med utrymme för löneökningar om 2,9% respektive 1,8% och höjda lägsta löner. Avtalet innehåller också bl.a. sjuklön dag 15 - 90 till LAS-åldern, reglering av semesterledighet vid anställningar kortare än 3 månader samt att och att ett särskilt förfarande för anställningens upphörande vid/efter LAS-åldern införs.

Avtal med **Tjänsteförbunden för Utveckling & Tjänster**, är daterat den 9 december 2020 och antogs av Unionen den 8 december. Det gäller 1 november 2020 – 31 mars 2023 och ger två lönerevisioner med utrymme för löneökningar om 2,9% respektive 1,8% och höjda lägsta löner. Det nya löneavtal som infördes 2017 blir löneavtal på området och bilaga om förutsättningar för lokalt fackligt arbete permanentas. Avtalet innehåller också bl.a. att taket för allmän övertid höjs till 200 timmar per år, att rätt till en dags ledighet de år nationaldagen infaller på lördag-söndag införs i paragrafen ledighet med lön, att ansökan om föräldraledighet under sommaren bör göras i samband med sommarsemesteransökan samt att ett särskilt förfarande för anställningens upphörande vid/efter LAS-åldern införs. Parterna ska se över arbetstidsreglerna i en arbetsgrupp.

Avtalet med **Kompetensföretagen** är daterat den 18 december 2020 och antogs av Unionen den 17 december. Det gäller 1 december 2020 – 30 april 2023 och motsvarar överenskommelsen avseende i Tjänstemannaavtalet med Tjänsteföretagen och Medieföretagen. Avtalet med Kompetensföretagen har därutöver en siffersatt individgaranti om totalt 440 kronor under avtalsperioden

Avtal med **Tjänsteförbunden för Fastighetsarbetsgivarna**, är daterat den 18 december 2020 och antogs av Unionen den 21 december. Det gäller 1 januari 2021 – 31 maj 2023 och innehåller två lönerevisioner med stupstockar för löneökningar om 2,9% respektive 1,8%, och höjda lägsta löner. Det löneavtal som infördes 2017 blir löneavtal på området och bilaga om förutsättningar för lokalt fackligt arbete permanentas. Avtalet innehåller också bl.a. att tjänstemannens egen uppsägningstid efter sex års anställning blir 3 månader samt att ett särskilt förfarande för anställningens upphörande vid/efter LAS-åldern införs.

På samtliga avtalsområden inom Almega är parterna också överens om att parterna inom ramen för samarbetsavtalet kring framtidens kollektivavtal bör påbörja ett partsgemensamt arbete kring arbetsmiljöverkets föreskrift kring organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4).

När detta skrivs pågår fortsatt förhandlingarna om nytt avtal för callcenter, det sista kvarvarande avtalet för Unionen att träffa under Avtal 2020. Nuvarande avtal löper till 30 april 2021.

Handel och upplevelsesektorn

Avtal tecknas med Svensk Handel, Teknikgrossisterna och Visita. Löneavtalens konstruktion varierar mellan avtalsområdena.

Första avtalet inom sektorn som träffades var med Svensk Handel för **apoteks-företag**. Det är daterat den 4 december 2020 och antogs av Unionen samma dag. Det gäller 1 december 2020 – 30 april 2023 och innehåller två lönerevisioner med stupstockar för löneutrymme om 2,8% respektive 2,2%, höjda lägsta löner och höjd pensionsavsättning med 0,4% till 1,1%. Det innehåller bl.a. också sjuklön dag 15 - 90 efter pensionsåldern enligt ITP, att minsta beredskapsersättning, vid beredskap på helgfria och arbetsfria vardagar, blir 4 timmar (tidigare 8), att arbetsgivaren ska ersätta kostnader för läkarintyg då läkare anvisats och att ett särskilt förfarande för anställningens upphörande vid/efter LAS-åldern införs. Parterna har tagit fram partsgemensamma riktlinjer avseende förtroendevaldas ställning inom apoteksbranschen. Parterna ska i arbetsgrupper behandla frågorna kring huvudarbetsplats och schemaläggning.

Avtalen med Svensk Handel för **Handelns tjänstemannaavtal** respektive för **tjänstemän inom detaljhandel (DT)** träffades den 11 december 2020 och antogs av Unionen samma dag. Det gäller 1 december 2020 – 30 april 2023 och innehåller två lönerevisioner med allmänt utrymme för löne-ökningar om 2,8% respektive 2,2% vid tillämpning av centralt löneavtal, höjda lägsta löner och siffersatt individgaranti om totalt 775 kronor under avtalsperioden. Det ger höjd pensions-avsättning med 0,4% till 1,1% och innehåller bl.a. sjuklön dag 15 - 90 efter pensionsåldern enligt ITP och att ett särskilt förfarande för anställningens upphörande vid/efter LAS-åldern införs. Parterna tillsätter en arbetsgrupp som ska följa det lokala lönearbetet under avtalsperioden.

Avtalet med *Visita* är daterat den 18 december 2020 och antogs av Unionen den 17 december. Det gäller 1 januari 2021 – 31 maj 2023 och innehåller två lönerrevisioner med utrymme för löneökningar om 2,7% respektive 2,2%, höjda lägsta löner och en siffersatt individgaranti om totalt 612 kronor under avtalsperioden. Ersättningar angivna i krontal räknas upp. Det ger höjd pensions-avsättning med 0,5% till 1,1% och innehåller bl.a. sjuklön dag 15 - 90 efter pensionsåldern enligt ITP, regler kring semester vid anställningar kortare än tre månader och vid anställningar för en-staka dagar samt ett särskilt förfarande för anställnings upphörande vid/efter LAS-åldern. Parterna tillsätter arbetsgrupper kring löneavtalet samt kring reglerna om annan övertidskompensation.

Arbetsgivarorganisationer utanför Svenskt Näringsliv

Unionen tecknar⁵ avtal med Arbetsgivaralliansen, Fastigo, Fremia och Svensk Scenkonst, vilka är fristående arbetsgivarorganisationer som inte är medlemmar i Svenskt Näringsliv. De olika löne-avtalens konstruktion varierar mellan avtalsområdena.

Avtal för **tjänstemän inom idrottsrörelsen med Arbetsgivaralliansen** undertecknades den 22 december 2020 och antogs av Unionen samma dag. Det gäller 1 november 2020 – 31 oktober 2023, d.v.s. i 36-månader. Avtalet förlängdes inte med sju månader under våren 2020 då ordinarie utlöpstid var 31 oktober. Detta avtal innehåller tre lönerrevisioner, en per år, med lägsta löne-ökningsutrymmen om 1,5%, 1,6% respektive 1,6%. Avsättningarna till flexpension höjs också vid tre tillfällen under avtalsperioden med totalt 0,7% till 1,1%. Lägsta löner höjs och det finns en siffersatt individgaranti om totalt 540 kronor under avtalsperioden. Avtalet innehåller därutöver bl.a. sjuklön dag 15 - 90 till LAS-åldern, att arbetsgivaren kan erbjuda en växling av semestertillägg mot ytterligare lediga dagar, och att en särskild bilaga anger förutsättningarna vid sådana diskussioner, samt att ett särskilt förfarande för anställningens upphörande vid/efter LAS-åldern införs. Parterna tillsätter arbetsgrupper kring löneavtalet, oreglerad arbetstid, ostörd fritid m.m.

Överenskommelserna med KFO och Idea om avtal för **tjänstemän inom civilsamhället** (fr.o.m. 1 januari 2021 med Fremia) är daterade den 7 januari 2021 och antogs av Unionen samma dag. För de tidigare avtalen med Idea respektive för ideella organisationer med KFO har nu träffats nya harmoniserade avtal om löner och allmänna anställningsvillkor m.m. De nya avtalen gäller till

⁵ Idea gick 1 januari 2021 ihop med KFO och organisationen fick det nya namnet Fremia.

30 april 2023. Pensionsavsättningar görs under avtalsperioden så att den totala nivån uppgår till 1,2%. Löneavtalen ger två lönerevisioner med nivåer enligt märket och höjda lägsta löner. Parterna ska följa arbetet i de industriövergripande arbetsgrupperna kring arbetsanpassning, introduktion och säkerhetskultur samt om handledning föräldraledighet och tillsätter en arbetsgrupp kring målstyrd arbetstid.

Ovan har de nya avtalen på ett antal avtalsområden inom olika sektorer översiktligt beskrivits. Beskrivningarna är inte uttömmande. På de allra flesta avtalsområden, där behov funnits, har t.ex. ytterligare överenskommelser träffats avseende åldersgränser utifrån krav kring anpassningar av avtalen utifrån ändringar i pensionssystemet, det kan t.ex. gälla uppsägningstider, individuell dispositivitet etc. På ett fåtal avtalsområden har avtalsperiod justerats och totala avtalsvärdet har då också justerats. För avtalsområden där löneavtalen inte är lokalt dispositiva när det gäller revisions-tidpunkt har normalt överenskommelse träffats om en särskild dispositivitet avseende det första revisionstillfället, dock max fem månader framåt. Avtalen är uppsägningsbara avseende sista 12-månadersperioden, men på avtalsområden utanför industrin är uppsägning ofta villkorad av att uppsägningar skett inom industrin.

Övriga avtalsområden, vilka har det gemensamt att de omfattar färre än 3.500 medlemmar, har inte beskrivits särskilt här. De följer normalt de tidigare och större avtal som Unionen träffat inom en sektor. I vissa fall kan ytterligare överenskommelser om villkorsändringar ha gjorts.

Överenskommelserna i sin helhet och för alla avtalsområden finns på unionen.se

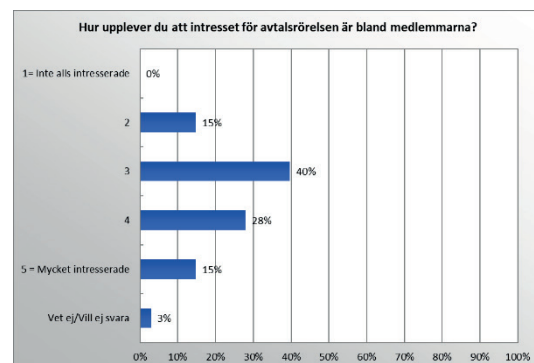
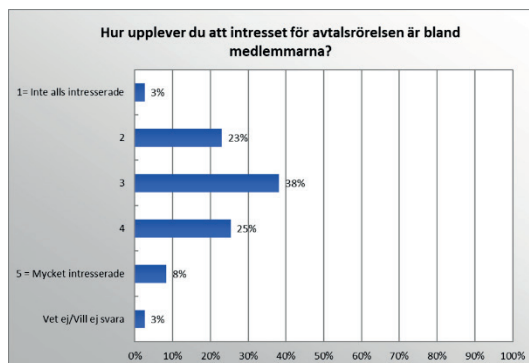
4. Kommunikation, mobilisering och information

Parallellt med avtalsrörelsens samtliga faser (insamling, formulering, förhandling och implementering) har arbetet med kommunikation, mobilisering och information pågått.

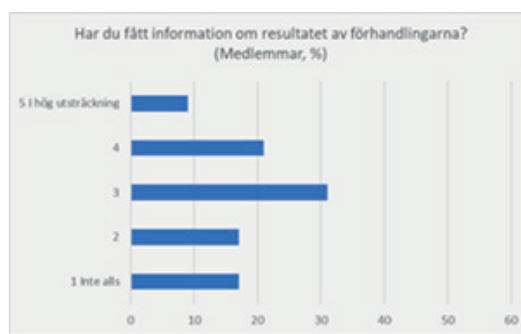
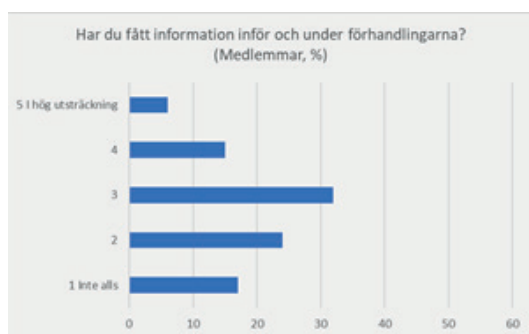
Avtalswebben har under avtalsrörelsen haft närmare en halv miljon sidvisningar. Mest under hösten 2020 och med topp kring då första avtalen inom industrin tecknades. Nyhetsbrev från förhandlingschef till förtroendevalda har varit uppskattade och har haft en hög öppningsgrad, detta inte minst under den intensiva fasen under oktober-december 2020. I de mediaanalyser som har sammanställts anges att Unionen är den fackliga organisation som syns mest under såväl hela avtalsrörelsen som i de olika skedena, även om andra organisationer i relation till sin storlek vid vissa tillfällen har haft en större synlighet. Det har också t.ex. noterats att Unionen är den fackliga organisation som flest har sökt efter på Google. På sociala medier är det frågorna om ett jämställt arbetsliv och VAB-tillägg som skapat mest engagemang. Även de mail som skickas till medlemmar inom ett avtalsområde i samband med att nytt avtal har tecknats har en hög öppningsgrad jämfört med annan information.

Efter årsskiftet har frågor om avtalsrörelsen funnits med (på avtalsområden där nya avtal har träffats under 2020) i den löpande undersökning som görs till ett urval av medlemmar. På en skala från 1 till 5 (låg grad till hög uträckning) svarar 56 procent 3 – 5 och 44 procent anger 1 – 2 avseende i vilken utsträckning man följt avtalsförhandlingarna under 2020.

I enkätundersökning kring avtalsrörelsen till klubbar och ledamöter i regionstyrelser uppskattas intresset kring avtalsrörelsen som nedan (klubbar till vänster). Det innebär ett snitt på 3,1 i svaren från klubbar och ett snitt på 3,4 i svar från regionstyrelseledamöter.



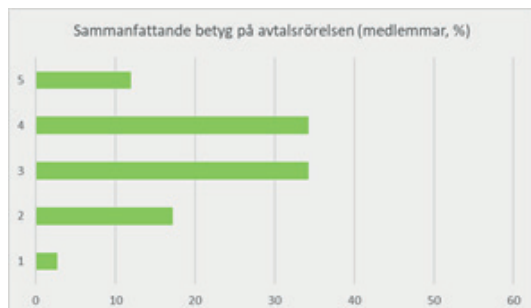
Bland medlemmar svarar man som nedan kring den information man fått inför och under avtals-rörelsen respektive om sitt färdiga avtal. Ett snitt för information innan och under är 2,7 och för information om resultatet av förhandlingarna är det 2,9.



När det gäller ett sammanfattande omdöme om informationen under avtalsrörelsen är svaren från klubbar enligt diagram till vänster, vilket ger ett snitt på 3,9, och från regionstyrelseledamöter enligt diagram till höger, vilket innebär ett snitt på 4,2.



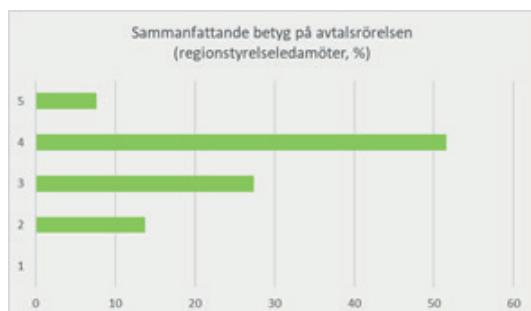
5. Betyg på avtalsrörelsen



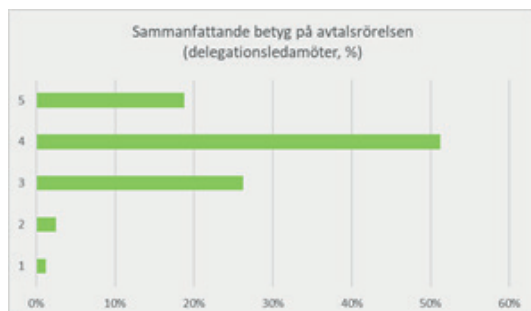
I den löpande undersökning som görs till urval av medlemmar har efter årsskiftet ingått frågor kring avtalsrörelsen) på avtalsområden där nya avtal träffats under 2020). På fråga om sammanfattande betyg på avtalsrörelsen har svaren fördelats enligt diagram till vänster, vilket innebär ett snitt på 3,4 bland de svarande. Det kan noteras att det dock är 23 procent som angett att man inte vet eller inte vill svara.



I enkät till klubbar (svarsfrekvens 28%) ges följande svar, vilket då ger ett snitt på 3,6. Det kan jämföras med 3,3 (Avtal 2013), 3,5 (2016) och 4,2 (Avtal 2017 inom Almega) respektive 3,7 (Avtal 2017, ej Almega). Här är det 9 procent som angett att man inte vill svara.



På motsvarande fråga anger ledamöter i regionstyrelser (svarsfrekvens 36%) svar som till vänster, vilket då ger ett snitt på 3,5, vilket kan jämföras med 3,3 (Avtal 2013), 3,6 (2016) och 3,3 (2017). Tre procent har avstått från att svara.



Svaren från delegationsledamöter (svarsfrekvens 75%), ger ett snitt på 3,8. Kan jämföras med 3,3 (Avtal 2013), 3,7 (2016) och 3,3 (2017).