

Avtalsområde **Industriarbetsgivarna Byggnadsämnesindustrin**

Sista året i avtalsperioden 2017-04-01 – 2020-03-31

Vi är inne i en treårig avtalsperiod där de flesta villkor och regleringar gäller för hela perioden. Det som kan skilja sig från år till år är till exempel nivåer kopplat till lön och avsättning till flexpension. Nedan ser du vad som gäller för ditt avtalsområde under år 3 (**2019-04-01 – 2020-03-31**) i avtalsperioden 2017-04-01 – 2020-03-31.

Din lön

Avtalets värde

Under avtalsperioden finns ett sammanlagt utrymme för löneökningar på 6,0 procent. Därtill kommer 0,5 procent i avsättning till flexpension.

Löneökningar

Unionen-klubb alternativt APO (med förhandlingsmandat) förhandlar med arbetsgivaren om erforderliga löneökningar enligt de grundläggande principerna för lönesättning i löneavtalet samt löneredvisionsdatum.

Om någon överenskommelse om ovanstående inte gått att nå alternativt att det saknas Unionen-klubb/APO gäller följande utrymme för löneökningar och löneredvisionsdatum:

- 2,0 procent per den 2017-04-01
- 2,0 procent per den 2018-04-01
- **2,0 procent per den 2019-04-01**

Utrymmet för löneökningar beräknas på den sammanlagda lönesumman för de Unionen-medlemmar som ingår i löneredrevisionen.

Löneutrymmet ska fördelas enligt de grundläggande principer för lönesättningen som återfinns i löneavtalet.

Löneanalys

Inför varje löneredvision ska Unionen-klubben och arbetsgivare analysera om det finns diskriminerande skillnader mellan kvinnor och mäns löner. Framgår det att sådana skillnader finns ska dessa justeras.

Lägsta löneökning och individgaranti

Om de lokala parterna inte kommer överens om annat, ska lägsta löneökning vara:

- 266 kronor per den 2017-04-01
- 271 kronor per den 2018-04-01
- **277 kronor per den 2019-04-01**

Unionen-medlemmar som får låga löneökningar

För Unionen-medlem som erhåller liten eller ingen löneökning ska särskilda överläggningar hållas i syfte att främja en bättre löneutveckling.

Lägsta månadslöner

Efter löneredvisionen ska månadslönen för heltidsanställd tjänsteman som fyllt 18 år uppgå till lägst:

- 2017-04-01 18.825 kr
- 2018-04-01 19.202 kr
- **2019-04-01 19.568 kr**

Flexpension (deltidspension)

Överenskommelse har träffats om att utöka avsättningarna till tjänstepensionen inom ramen för flexpension (deltidspension). Under avtalsperioden gör arbetsgivaren en kompletterande avsättning till individens tjänstepension, ITP. Avsättningen är sedan tidigare 0,7 procent och tillförs ytterligare avsättningar enligt nedan;

- 0,2 procent per den 2017-04-01
- **0,3 procent per den 2019-04-01**

Från och med 2019-04-01 uppgår den sammanlagda kompletterande avsättningen till 1,2 procent.

Målsättningen är att fortsätta att utöka avsättningar i kommande avtalsrörelser.

Karensdag blir karensavdrag (gäller från 2019-01-01)

Från och med den 1 januari 2019 ändras både Sjuklönelagen och Socialförsäkringsbalken så att den tidigare karensdagen avskaffas. I stället införs en annan karens som ska vara mer lika för alla.

För att harmonisera med sjuklönelagen införs i kollektivavtalet från 1 januari 2019 en "karenstid" som ska motsvara 20 procent av den genomsnittliga veckoarbetstiden. Under karenstiden utbetalas ingen sjuklön men där efter erhålls 80 % i sjuklön.

Höjt tak för sjukpenninggrundande inkomst (SGI) (gäller från 2018-07-01)

Riksdagen har beslutat att taket för sjukpenninggrundande inkomst enligt Socialförsäkringsbalken höjs från 7,5 till 8 prisbasbelopp från och med den 1 juli 2018. De förmåner som omfattas av höjningen av den sjukpenninggrundande inkomsten är sjukpenning, rehabiliteringspenning, närståendepenning, smittbärrpenning och ersättning från försäkringskassan vid tvist om sjuklön.

Unionens kollektivavtal, såväl ITP-avtalet som branschavtalen, har kompletterande sjuklön m.m. som bygger på den allmänna försäkringen. Kollektivavtalet har därför anpassats utifrån den ändrade lagstiftningen.

Vad gäller för mig som har klubb på arbetsplatsen

För dig som har klubb gäller att du förbereder dig för lönesamtalet. Lönesamtalet sker mellan lönesättande chef och tjänstemannen med utgångspunkt från de grundläggande principerna för lönebildning samt de gemensamma utgångspunkterna i detta avtal. Varje tjänsteman ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad tjänstemannen kan göra för att öka lönen.

Är det något speciellt som du vill att klubben skall veta inför deras revisionsförhandling är det viktigt att du meddelar klubben detta.

Vad gäller för mig som saknar klubb på arbetsplatsen

För dig som inte har facklig representant på arbetsplatsen gäller att du förbereder dig inför lönesamtalet. Lönesamtalet sker mellan lönesättande chef och tjänstemannen med utgångspunkt från de grundläggande principerna för lönebildning samt de gemensamma utgångspunkterna i detta avtal. Varje tjänsteman ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad tjänstemannen kan göra för att öka lönen.

I samband med att arbetsgivaren fördelar löneökningstrycket ska enskilda samtal hållas med berörda tjänstemän.

Om en tjänsteman upplever sig inte ha erhållit en godtagbar lönehöjning ska samtal föras mellan lönesättande chef och tjänstemannen om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetenshöjande insatser eller andra åtgärder. Samtal ska även föras mellan lönesättande chef och tjänsteman om den senare upplever att arbetsgivaren inte har följt löneavtalets "Grundläggande principer för lönebildningen i företagen". Vid oenighet om tillämpningen av löneavtalet har berörd tjänsteman möjlighet att vända sig till Unionens regionkontor för påkallande av lokal förhandling.