

Avtalsområde: **Byggföretagen** (f.d. Sveriges Byggindustrier)

Arbetsgivare med hängavtal

Avtalet gäller 2020-11-01* – 2023-03-31

Unionen har nu tecknat ett nytt avtal för er bransch som kommer att gälla under 29 månader fram till och med 2023-03-31.

** Under våren 2020 påverkades Sverige likväl som övriga världen tydligt av Coronapandemin och den osäkerhet som pandemin medförde. Avtalsparterna fattade med det i bakgrunden beslut om att skjuta fram avtalsförhandlingarna och förlängde dåvarande kollektivavtal med sju månader. Förlängningen innebar att det tidigare avtalet fortsatt gälla med samma lydelse och innehåll.*

Lön

Lönepott

Vid företaget bildas det en lönepott i procent av lönesumman av tjänstemannagruppens löner. Potten ska fördelas vid en lokal lönerevision där det centrala avtalets pott är miniminivå. Storleken på potten säger inget om hur stor just din löneökning ska vara. Fördelningen av löneutrymmet sker genom förhandlingar antingen mellan företaget och klubben eller mellan medarbetaren och den chef som sätter lönen.

Löneöversyn

I samband med lönerevisionen ska företaget också göra en löneöversyn. Syftet med löneöversynen är att antingen behålla eller få till en lönestruktur som motsvarar de löneprinciper som står i avtalet. Särskild hänsyn ska tas till individer med ogynnsamt löneläge eller ogynnsam löneutveckling.

Den sammanlagda löneökningen, inklusive den avtalade potten beräknas uppgå till 5,0 procent för avtalsperioden.

Löneökning (lönepott inkl löneöversyn)

Om man inte lokalt kommer överens om annan tidpunkt gäller följande revisionsdatum och procentsats för löneökning:

- 2,8 procent för perioden 2020-11-01 – 2022-03-31
- 2,2 procent för perioden 2022-04-01 – 2023-03-31

Löneöversynen beräknas uppgå till 0,5 procent per avtalsår.

Lägsta löneökning

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

- 400 kronor från 2020-11-01
- 300 kronor från 2022-04-01

Lägsta månadslöner

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

- 18 822 kronor fr.o.m. 2020-11-01
- 19 236 kronor fr.o.m. 2022-04-01

För tjänsteman med ett års sammanhängande anställningstid ska månadslönen för heltidstjänst uppgå till lägst:

- 20 016 kronor fr.o.m. 2020-11-01
- 20 456 kronor fr.o.m. 2022-04-01

Omfattningen av deltagande i lönerrevisionen

Vi har i det nya avtalet säkrat upp att man ska ha rätt att delta i lönerrevisionen fram till dess man uppnår den så kallade LAS-åldern (68 år, 69 år från och med 1 januari 2023).

Sjuklön

Tidigare kunde arbetsgivaren komma överens med den som vid anställningstillfället fyllt 60 år om att denne inte skulle ha rätt till sjuklön från arbetsgivaren från och med dag 15. Detta är nu helt borttaget och avtalets regler om sjuklön från dag 15 gäller även dessa tjänstemän.

Tidigare gällde också att den som fyllt 65 år endast hade rätt till sjuklön från och med dag 15 om man särskilt hade avtalat om det mellan arbetsgivaren och tjänstemannen. Även detta är nu helt borttaget avtalets regler om sjuklön från dag 15 gäller därmed dessa tjänstemän.

Flexpension/deltidspension

Överenskommelse har träffats om att utöka avsättningarna till tjänstepensionen inom ramen för flexpension (deltidspension). Under avtalsperioden gör arbetsgivaren en kompletterande avsättning till ITP på ytterligare 0,4 procent för 2020 till individens tjänstepension. Det nya

sammanlagda värdet av individens kompletterande avsättningar blir därmed 1,6 procent från och med november 2020.

Anställningsformer

Åldersgränser

Avtalet har anpassats utifrån de lagändringar som har gjorts avseende anställningsskydd, socialförsäkringar och pensioner för att bidra till ett längre arbetsliv.

Förändringar i lagen om anställningsskydd (1982:80), LAS, om åldersgränser trädde i kraft den 1 januari 2020. Lagändringarna innebär bland annat att en arbetstagare har rätt att kvarstå i anställning t.o.m. utgången av den månad då man fyller 68 år (69 år fr.o.m. den 1 januari 2023). Rätten att kvarstå i anställning är tvingande och gäller oavsett vad som står i kollektivavtalet. Resterande regler kring åldersgränserna i LAS är dispositiva vilket innebär att parterna kan göra avsteg från dessa i kollektivavtal.

Nyheter i avtalet rörande åldersgränser är följande.

Tidigare innehöll avtalet en avgångsskyldighet vid fyllda 67 år. Den nya avtalsregleringen innebär att arbetsgivaren ska lämna en underrättelse till den anställde minst en månad i förväg. Anställningen upphör då en månad efter att underrättelsen lämnats, dock tidigast vid utgången av den månad då den anställde fyller 68 år (69 år från och med 1 januari 2023). Regleringen om underrättelse en månad i förväg gäller även i det fall tjänstemannen avser lämna anställningen vid 68 år (69 år från och med 1 januari 2023) eller därefter.

Särskrivningen i avtalet om att arbetstagare som fyllt 67 år kan anställas för viss tid är borttagen. Avtal om tidsbegränsade anställningar kan fortsatt träffas oberoende av arbetstagens ålder. Avtalets konverteringsregler i samband med att en tidsbegränsad anställning övergår i en tillsvidareanställning gäller dock inte för den som fyllt 68 år (69 år från och med 1 januari 2023).

Övrigt

Parterna har träffat överenskommelse om att avtalsperiodens tredje år är uppsägningsbart.