

Avtalsområde: **Grafiska Företagens Förbund**

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 kommande 29 månader fram till och med den 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 kollektivavtalen med sju månader. Förlängningen innebär att avtalet fortsatt gälla med samma lydelse och innehåll.*

Lön

Löneavtal

Löneavtalet behåller sin tidigare konstruktion och har ett värde av 5,0 procent sett över hela avtalsperioden.

Lönerevision

Det ska genomföras två lönerevisioner under avtalsperioden den 1 november 2020 och den 1 april 2022. Löneökningstrymmet beräknas på den totala lönesumman av tjänstemannagruppens löner.

Vid företaget avsätts vid lönerevisionstidpunkterna ett löneökningstrymme på följande procentsatser:

- 2,3 procent per 2020-11-01
- 1,7 procent per 2022-04-01

Löneökningstrymmet ska fördelas enligt löneavtalets principer där det centrala avtalets pott är miniminivå.

Löneöversyn

I samband med respektive lönerevision ska det genomföras en översyn av lönerna i syfte att bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur. Löneöversynen ska vid vart och ett av lönerevisionstillfällena uppgå till 0,5 procent.

Den sammanlagda löneökningen uppgår alltså till:

- 2,8 procent per 2020-11-01
- 2,2 procent per 2022-04-01.

Lägsta löneökning och individgaranti

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

- 485 kronor per 2020-11-01
- 314 kronor per 2022-04-01

Lägsta månadslöner

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

- 18 621 kronor per 2020-11-01
- 19 031 kronor per 2022-04-01

För tjänsteman med minst ett års anställning ska lönen uppgå till lägst:

- 19 923 kronor per 2020-11-01
- 20 361 kronor per 2022-04-01

Föräldraledig eller sjukskriven

I löneavtalet har det tillkommit en text om att tjänsteman som är föräldraledig eller sjukskriven bör om möjligt i lönerevisionen hanteras skyndsamt med hänsyn till försäkringssystemets nuvarande regelverk.

Det innebär att lokala parter, i det fall löneprocessen drar ut på tiden, bör försöka se till att löneökningar utges så snart som möjligt till de tjänstemän som är föräldralediga eller sjukskrivna. På så sätt skapas de bästa förutsättningarna för att ersättningar från försäkringssystemet så snart som möjligt beräknas på den nya lönen.

Deltidspension/Flexpension

Överenskommelse har träffats om att utöka avsättningarna till tjänstepensionen inom ramen för deltidspension (flexpension).

Från och med den 1 november 2020 utökas avsättningen till tjänstepensionen (ITP) med ytterligare 0,4 procent. Detta läggs till de tidigare avtalade avsättningarna till deltidspension (flexpension) på 1,2 procent. Den nya sammanlagda avsättningen blir därmed 1,6 procent.

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:

Ingen åldersbegränsning i löneavtalet

I löneavtalet har det tidigare funnits en reglering om att en tjänsteman som kvarstår i tjänst efter uppnådd pensionsålder eller anställts efter uppnådd pensionsålder inte omfattas av löneavtalet. Den regleringen är nu borttagen och det finns således ingen åldersbegränsning för vilka tjänstemän som omfattas av löneavtalet.

Sjuklön från dag 15 i sjukperioden

Avtalet har tidigare innehållit inskränkningar i rätten till sjuklön från och med dag 15 i sjukperioden från och med att man fyllt 67 år eller anställts efter 65 år. Dessa har inneburit att tjänstemannen endast haft rätt till sjuklön om man särskilt kommit överens om det, annars inte. Den inskränkningen har nu tagits bort och det innebär en rätt till sjuklön oavsett ålder.

Även möjligheten att avtala bort rätten till sjuklön från dag 15 i sjukperioden, när man anställs och hunnit fylla 60 år, har tagits bort.

Åldersgränser avseende anställningens upphörande

Tidigare har det funnits en så kallad avgångsskyldighet vid 67 år i avtalet. Anställningen upphörde då automatiskt vid utgång av den månad tjänstemannen fyllde 67 år.

I det nya avtalet anges att om arbetsgivaren eller tjänstemannen önskar avsluta anställningen vid utgången av den månad tjänstemannen fyller 68 år (69 år fr.o.m. den 1 januari 2023), eller vid en senare tidpunkt, ska en skriftlig underrättelse lämnas minst två månader i förväg.

Om man i anställningsavtal om visstidsanställning tidigare kommit överens om en längre uppsägningstid än två månader övergår denna längre tid att gälla för den skriftliga underrättelsen.

Anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete

Tidigare kunde en tjänsteman som fyllt 67 år anställas för viss tid, viss säsong eller visst arbete. I det nya avtalet har 67 år ändrats till 68 år (69 år fr.o.m. den 1 januari 2023)

Arbetstidsavtal

Övertidsarbete kan kompenseras antingen i pengar eller, om tjänstemannen önskar och arbetsgivaren beviljar det, i form av ledig tid (Kompensationsledighet). Det förutsätter alltså en överenskommelse mellan tjänstemannen och arbetsgivaren för att övertidsarbete ska kompenseras i ledig tid.

Arbetsgivarens möjlighet att återföra övertidstimmar genom att bevilja kompensationsledighet har i det nya avtalet ökat från 75 timmar till högst 100 timmar per kalenderår. Det innebär att arbetsgivaren kan beordra ytterligare övertid motsvarande den tid som återförts till övertidsutrymmet.