

Avtalsområde: **Industriarbetsgivarna – Sågverksindustrin**

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 de kommande 29 månaderna fram till och med den 2023-03-31.

Förlängning av tidigare avtal till 31 oktober 2020

Under våren 2020 blev Coronapandemins påverkan på Sverige tydlig vilket innebar att förutsättningarna för avtalsförhandlingarna förändrades på ett sätt som varit omöjligt att förutse.

Med anledning av detta valde Unionen att flytta fram avtalsförhandlingarna till hösten och förlänga avtalen inom industrin, däribland Sågverks-avtalet, till och med den 31 oktober 2020. Förlängningen innebar att det dåvarande avtalet fortsatte gälla med samma lydelse och innehåll, men utan några ytterligare avsättningar till lön.

Avtalsvärdet

Det nya avtalets totala värde, sett över avtalsperioden 1 november 2020 till och med 31 mars 2023, är 5,4 procent.

Lön

Löneavtal

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

Lönerevision

Om Unionen-klubben och arbetsgivaren inte kommer överens om annat så ska två lönerevisioner genomföras under avtalsperioden, den första den 1 november 2020 och den andra den 1 april 2022

Vid företaget avsätts vid lönerevisionstidpunkterna ett löneökningssutrymme på 2,3 procent* den 1 november 2020, samt ett löneökningssutrymme på 1,7 procent den 1 april 2022.

Löneökningssutrymmet beräknas på lönesumman för Unionen-medlemmarna.

Löneökningssutrymmet ska fördelas enligt löneavtalets principer.

** På arbetsplatser som saknar Unionen-klubb så genomförs ingen löneöversyn istället tillförs löneökningssutrymmet 0,5 procent vid vart och ett av revisionstillfällena.*

Löneöversyn

I samband med respektive lönerevisionen ska Unionen-klubben och arbetsgivaren genomföra en översyn av lönerna i syfte att bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur. Strukturöversynen behöver ge minst 0,5 procent vid respektive revisionstillfälle för att avtalsvärdet ska uppnås.

Lägsta löneökning

Om Unionen-klubben och arbetsgivaren inte kommer överens om annat ska löneökningen vid respektive lönerevisionstillfälle lägst uppgå till:

- 400 kr per den 1 november 2020
- 323 kr per den 1 april 2022

Lägsta månadslön

Efter lönerevision ska månadslönen för en heltidsanställd tjänsteman uppgå till lägst:

- 18 867 kronor fr.o.m. 2020-11-01
- 19 282 kronor fr.o.m. 2022-04-01

Vid ett års sammanhängande anställningstid ska månadslönen för en heltidsanställd tjänsteman uppgå till lägst:

- 20 038 kronor fr.o.m. 2020-11-01
- 20 479 kronor fr.o.m. 2022-04-01

Avsättning till deltidspension

Överenskommelse har träffats om att utöka avsättningen till tjänstepensionen inom ramen för den tidigare avtalade deltidspensionen (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. Det nya sammanlagda avsättning blir därmed 1,6 procent.

Allmänna anställningsvillkor samt arbetstidsavtal

Nu finns ett nytt gemensamt avtal om allmänna anställningsvilkors samt arbetstidsavtal

I förhållande till det tidigare avtalet gäller följande större förändringar:

Tidsbegränsade anställningar

Konverteringsreglerna för tidsbegränsade anställningar har ändrats.

Regeln avseende att en visstidsanställning konverteras till en tillsvidareanställning om tjänstemannen varit anställd i allmän visstidsanställning och vikariat i sammanlagt mer än tre år under en femårsperiod tas bort. Men precis som tidigare gäller att om en tjänsteman varit

anställd i allmän visstidsanställning i mer än två år under en femårsperiod så konverteras anställningen till en tillsvidareanställning. Det samma gäller vikariat.

De nya reglerna gäller för tidsbegränsade anställningar som påbörjas den 1 januari 2020 eller senare.

Föräldralön

Från och med 1 april 2021 ändras reglerna för föräldralön.

Antalet föräldraledighetsperioder för vilka en tjänsteman har rätt till föräldralön utökas från en till tre per barn och det krävs inte längre att tjänstemannen tar ut föräldrapenning för att ha rätt till föräldralönlön.

Där till ändras reglerna för intjänade. Tjänstemannen behöver ha varit anställd sammanhängande i 1 år för att ha rätt till föräldralön. Tidigare var intjänandet 6 månaders sammanlagd anställningstid.

Samtidigt införs också en minimigräns på 30 dagar för uttag av föräldralön. Det innebär att för föräldraledighetsperioder som understiger 30 dagar så betalas ingen föräldralön. För föräldraledighetsperioder som överstiger 30 dagar utbetalas, precis som tidigare, föräldralön för det faktiska antalet föräldraledighetsdagar upp till maxtaget på 6 månader.

Möjlighet att ta ut föräldralön vid partiell föräldraledighet har förtydligats.

I övrigt gäller samma regler som tidigare.

Arbetstidsregleringar

Från och med 1 november gäller att vid utebliven veckovila ska tjänstemannen, antingen erhåller 36 timmars sammanhängande ledighet räknat från det sista pass som brutit veckovilan, eller under nästföljande sjudagarsperiod erhåller 36 timmar sammanhängande ledighet utöver den sjudagarsperiodens ordinarie 36 timmars veckovila.

Arbetsgivarens möjlighet att återföra övertidstimmar genom att bevilja kompensationsledighet har ökats från 100 timmar till 150 timmar. Återföringsmöjligheten innebär att om en tjänsteman har beordrats till allmän övertid med det maximala antalet timmar som är tillåtet under ett kalenderår (200 timmar) så kan arbetsgivaren, genom att bevilja kompensationsledighet, beordra till ytterligare övertid i motsvarande omfattning som den kompensationsledigheten som lagts ut.

Anställningens avslutande vid fyllda 68 år

Avtalet har anpassats utifrån de lagändringar som har gjorts i lagen om anställningsskydd den 1 januari i år. 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).

Fr.o.m. 1 november så tas det automatiska avgångsskyddet vid 67 år bort. Istället gäller att om arbetsgivaren vill avsluta anställningen för en tjänsteman som fyllt 68 år så ska en underrättelse därom lämnas minst 2 månader innan. Om inget annat överenskommes så upphör anställningen två månader efter att underrättelse lämnats.