

Avtalsområde: **Industriarbetsgivarna – Svemek**

Arbetsgivare med hängavtal

Avtalet gäller 2021-01-01 – 2023-03-31

Unionen har nu tecknat ett nytt avtal för er bransch som kommer att gälla under 27 månader fram till och med 2023-03-31.

Förlängning av tidigare avtal till 31 december 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 Svemek-avtalet, med sju månader. Förlängningen innebär att 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 januari 2021 till och med 31 mars 2023, är 5,1 procent.

Lön

Löneavtal

Löneavtalet behåller sin tidigare konstruktion och har ett värde av 4,7 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 januari 2021 och den andra den 1 april 2022.

Datumet för det andra revisionstillfället har tidigare lagts två månader och 1 april är även det lönerevisionsdatum som kommer att gälla fortsättningsvis.

Vid företaget avsätts vid lönerevisionstidpunkterna ett löneökningstrymme på 2,0 procent den 1 januari 2021, samt ett löneökningstrymme på 1,7 procent den 1 april 2022.

Löneökningstrymmet beräknas på lönesumman för Unionen-medlemmarna.

Löneökningstrymmet ska fördelas enligt löneavtalets principer.

Löneanalys

Inför respektive lönerevision ska Unionen-klubben och arbetsgivaren analysera om diskriminerande eller på annat sätt omotiverade löneskillnader förekommer. Upptäcks omotiverade löneskillnader ska dessa rättas till i samband med lönerevisionen.

Saknas Unionen-klubb genomförs löneanalysen ensidigt av arbetsgivaren.

Strukturöversyn

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 1,0 procent under avtalsperioden för att avtalsvärdet ska uppnås.

Saknas Unionen-klubb genomförs strukturöversynen ensidigt av arbetsgivaren.

Lägsta löneökning

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

- 358 kr per den 1 januari 2021
- 322 kr per den 1 april 2022

Lägsta månadslön

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

- 18 495 kronor fr.o.m. 2021-01-01
- 18 902 kronor fr.o.m. 2022-04-01

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

- 19 825 kronor fr.o.m. 2021-01-01
- 20 261 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 januari 2021 utökas avsättningen till tjänstepensionen (ITP) med ytterligare 0,4 procent. Detta läggs till de tidigare avtalade avsättningarna till deltidspension (Flexpension) på 1,3 procent. Den nya sammanlagda avsättningen blir därmed 1,7 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

Nya regler avseende tidsbegränsade anställningar införs.

Det tidigare reglerna som ger arbetsgivaren rätt att tidsbegränsat anställa för arbetets särskilda beskaffenhet (projekt), feriearbete, arbete efter uppnådd pensionsålder, praktikarbetet samt arbete vid tillfällig arbetstopp tas bort.

I stället införs möjlighet för arbetsgivaren att anställa för allmän visstid. I den nya anställningsformen står det arbetsgivaren fritt att anställa av valfri anledning men om en tjänsteman sammanlagt varit anställd i allmän visstidsanställning i mer än 2 år under en femårsperiod så konverteras anställningen till en tillsvidareanställning.

Möjligheten att visstidsanställa för vikariat kvarstår men tillförs samma konverteringsregel som allmän visstid dvs att om en tjänsteman sammanlagt varit anställd i vikariat i mer än 2 år under en femårsperiod så konverteras anställningen till en tillsvidareanställning.

De nya reglerna gäller för tidsbegränsade anställningar som påbörjas den 1 januari 2021 eller senare.

Provanställning

Arbetsgivarens tidigare möjlighet att, via överenskommelse med Unionen-klubben, förlänga provanställningar i upp till 12 månader tas bort.

Om tjänstemannen varit sjuk eller på annat sätt frånvarande i mer än en månad kan dock arbetsgivaren och tjänstemannen komma överens om att provanställningen förlängs med samma tid som frånvaron omfattat.

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

Föräldralön

Från och med 1 april nästa år ändras reglerna för hur många månader med föräldralön en tjänsteman har rätt till.

Den tidigare ”trappan” där tjänstemannen fick olika många månader med föräldralön baserat på sin anställningstid tas bort. De nya reglerna innebär att när tjänsteman har uppnått 1 års sammanhängande anställningstid så uppgår rätten till föräldralön till 6 månader. Föräldralön kan, precis som tidigare, tas ut under förutsättning att man är föräldraledig och har rätt till föräldrapenning.

Antalet föräldraledighetsperioder för vilka en tjänsteman har rätt till föräldralön begränsas till tre per barn inom ramentiden på 18 månader från barnets födelse eller adoption. Antalet föräldraledighetsperioder med rätt till föräldralön begränsades tidigare av föräldraledighetslagens regler om tre ledighetsperioder per kalenderår.

Uttaget av föräldralön begränsas inte längre till hela 30-dagarsperioder. Kvar finns dock en minimigräns på 30 dagar. Det innebär att för föräldraledighetsperioder som understiger 30 dagar så betalas ingen föräldralön. För föräldraledighetsperioder som överstiger 30 dagar ska föräldralön nu utbetalas för det faktiska antalet föräldraledighetsdagar upp till maxtaget på 6 månader.

Nationaldagen

Regeln för kompensationsledighet när nationaldagen infaller på en lördag eller söndag har ändrats.

Från och med 2021 gäller att det år som nationaldagen (6 juni) infaller på en lördag eller söndag ska tjänstemannens erhålla annan ledig dag utan löneavdrag. Detta gäller under förutsättning att Unionen-klubben och arbetsgivaren inte kommer överens om annat.

Tidigare har kompensationsledigheten hanterats genom att 2 timmar och 18 minuter årligen tillförts varje tjänstemans tidsbank. Detta tas nu bort.

Arbetstidsavtal

Det nya arbetstidsavtalet är heltäckande och ersätter arbetstidslagen i sin helhet.

Jämfört med tidigare arbetstidsavtal så har det tillförts en begränsningsregel avseende den sammanlagda arbetstiden samt regler om raster och pauser.

Vid utebliven veckovila ska tjänstemannen, antingen erhålla 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.

Möjligheten för arbetsgivaren att beordra allmän övertid har höjts från 150 timmar per kalender år till 200 timmar per kalenderår. Möjlighet att genom överenskommelse med Unionen-klubben beordra extra övertid har samtidigt sänkts från 150 timmar per kalenderår till 100 timmar per kalenderår

Arbetsgivarens möjlighet att återföra övertidstimmar genom att bevilja kompensationsledighet har ökats från 100 timmar till 150 timmar.

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).

From 1 november så tas det automatiska avgångsskyldigheten 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.