

Avtalsområde: **Industriarbetsgivarna - Stål och Metallindustrin**

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 Stål och Metall-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 löneökningstrymme på 2,8 procent* den 1 november 2020, samt ett löneökningstrymme på 1,7 procent* den 1 april 2022. Löneökningstrymmet beräknas på lönesumman för Unionen-medlemmarna.

Löneökningstrymmet ska fördelas enligt löneavtalets principer.

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

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.

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.

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:

- 18 549 kronor fr.o.m. 2020-11-01
- 18 957 kronor fr.o.m. 2022-04-01

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

- 19 883 kronor fr.o.m. 2020-11-01
- 20 320 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 1,3 procent. Det nya sammanlagda avsättning blir därmed 1,7 procent.

I och med den utökande avsättningen till deltidspensionen så kommer den extra pensionsavsättningen om 0,2 procent som avtalades om 2012 att avlösas. Det innebär att alla tjänstemän inom Unionen kommer att få en löneökning med 0,2 procent från den 1 oktober 2021.

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

Konverteringsregeln för tidsbegränsade anställningar ändras.

Om en tjänsteman varit anställd i allmän visstidsanställning eller vikariat i mer än 2 år under en femårsperiod så konverteras anställningen till en tillsvidareanställning. Tidigare gällde att tjänstemannen behövde ha varit anställd i tre år under en femårsperiod för att anställningen skulle konverteras.

Möjligheten att avsluta en visstidsanställning med 1 månads uppsägningstid tas bort. Istället löper den tidsbegränsade anställningen tiden ut om inte arbetsgivaren och tjänstemannen kommit överens om annat.

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 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.

Varseltiden på 14 dagar som arbetsgivaren tidigare har behövt beakta om denne velat avsluta en provanställning i förtid ersätts med 1 månads uppsägningstid.

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

Föräldralön

Från och med 1 april 2021 ändras reglerna för föräldralön.

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 maxtaket på 6 månader.

Nationaldagen

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

Det år som nationaldagen (6 juni) infaller på en lördag eller söndag ska tjänstemannen 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.

Den nya regeln gäller from 2021.

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.

Kompensationsreglerna vid utebliven veckovila har ändrats. 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 ökat 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.