

Avtalsområde: Föreningen Installatörsföretagen (tidigare Elektriska Installatörsorganisationen och VVS Företagen), **Plåt & Ventföretagen**, **Maskinentreprenörerna**, **Måleriföretagen i Sverige**, **Glasbranschföreningen**

Arbetsgivare med hängavtal

Avtalet gäller 2020-12-01* – 2023-04-30

Unionen har nu tecknat ett nytt avtal för er bransch som kommer att gälla under 29 månader fram till och med 2023-04-30.

** 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 parterna 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 löneöversynen beräknas uppgå till 5,0 procent för avtalsperioden.

Löneökningar (lönepott inkl löneöversyn)

Följande revisionsdatum och procentsatser gäller för löneökning:

- 2,3 procent för perioden 2020-12-01 – 2022-04-30
- 1,7 procent för perioden 2022-05-01 – 2023-04-30

Löneöversynen beräknas uppgå till 0,5 procent per revisionstillfälle.

Lägsta löneökning

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

- 400 kronor från 2020-12-01
- 300 kronor från 2022-05-01

Lägsta löneökning

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

- 18 931 kronor fr.o.m. 2020-12-01
- 19 347 kronor fr.o.m. 2022-05-01

För tjänsteman som fyllt 18 år och med ett års sammanhängande anställningstid ska månadslönen för heltidstjänst uppgå till lägst:

- 20 056 kronor fr.o.m. 2020-12-01
- 20 497 kronor fr.o.m. 2022-05-01

Alternativt löneavtal

Vid de företag där Unionen anmält facklig förtroendeman med fullmakt att förhandla om löner kan lokala parter anta avtal om lokal lönebildning.

Övrigt lön

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

I löneavtalet finns nu reglerat att de som är sjukskrivna och inte arbetar vid tidpunkten för en lönerevision, ska omfattas av lönerevisionen på samma villkor som övriga tjänstemän.

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. Den åldern är ändrad och bestämmelsen gäller nu för tjänstemän som nyanställs efter att ha fyllt 65 år.

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 till individens tjänstepension. Det nya sammanlagda värdet av individens kompletterande avsättningar blir därmed 1,6 procent under avtalsperioden.

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.

Arbetstidsförkortning

I bestämmelserna om arbetstidsförkortning finns nu möjlighet att varje år välja om man istället för ledighet vill ta ut intjänad arbetstidsförkortning som pensionsavsättning eller kontant ersättning. Vidare tillförs regler, eller rättare sagt förtydliganden, om vilken frånvaro som, utöver arbetad tid då lön betalas, berättigar till intjänande av arbetstidsförkortning. Av avtalet framgår nu att man tjänar in arbetstidsförkortning om frånvaron enligt avtalet berättigar till lön från arbetsgivaren. Sådan lön är semesterlön (§ 4), sjuklön (§ 5), föräldralön (§ 5a) samt lön vid uttag av ledighet i samband med arbetstidsförkortning.

Övrigt

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