

Avtalsområde: **Medieföretagen – Tidningsavtalet**

Arbetsgivare med hängavtal

Avtalet gäller 2021-01-01* – 2023-05-31

Unionen har nu tecknat ett nytt avtal för er bransch som kommer att gälla under 29 månader fram till och med 2023-05-31.

** 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 dåvarande kollektivavtal med sju månader. Förlängningen innebär att det tidigare avtalet fortsatte gälla med samma lydelse och innehåll till och med 2020-12-31.*

Lön

Löneökningstrymmet för Unionens medlemmar är 4,7 procent för hela avtalsperioden och delas upp två löneökningstillfällen.

- 2,9 procent per 2021-01-01
- 1,8 procent per 2022-06-01

Utifrån det kollektiva löneökningstrymmet fördelas individuella löneökningar. Läs gärna skriften ”Ett riktigt bra lönesamtal” som riktar sig både medarbetare och till lönesättande chef och anger bland annat viktiga utgångspunkter för lönesättning, samt sex identifierbara faktorer som påverkar individuell lön och löneökning. Skriften är framtagen av arbetsgivarorganisationen Almega (där Medieföretagen ingår) tillsammans med Unionen och andra tjänstemannafack.

Lägsta månadslöner

Efter lönerevisionen ska månadslönen för heltidsanställd tjänsteman som fyllt 20 år uppgå till lägst:

- 18 294 kronor fr.o.m. 2021-01-01
- 18 623 kronor fr.o.m. 2022-06-01

Har tjänstemannen fyllt 24 år ska månadslönen för heltidsanställd tjänsteman istället uppgå till lägst:

- 21 195 kronor fr.o.m. 2021-01-01
- 21 577 kronor fr.o.m. 2022-06-01

Lägstalöner syftar till att utgöra ett skydd för den som är ny eller oprövad på arbetsmarknaden.

Flexpensionsavsättningar

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 0,3 procent från 2021-01-01 samt 0,4 procent för 2022-06-01 till individens tjänstepension. Det nya sammanlagda värdet av individens kompletterande avsättningar blir därmed 0,7 procent från 2020-01-01 och 1,1 procent från 2022-06-01.

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:

- Tjänsteman omfattas numera av lönerevision upp till fyllda 68 år (69 år 2023), tidigare gräns var 65 år.
- Krav på överenskommelse för rätt till sjuklön dag 15-90, kan ställas först om tjänstemannen fortsätter arbeta efter uppnådd pensionsålder 68 år (69 år 2023). Tidigare möjlighet för en tjänsteman som anställs efter 60 års ålder att själv medge att avtala bort sin rätt till sjuklön dag 15-90, stryks ur avtalet.
- Automatiskt upphörande av anställning vid uppnådd pensionsålder försvinner och ersätts av en reglering som gör att antingen arbetsgivare eller tjänsteman via skriftlig underrättelse 2 månader i förväg, kan bringa en anställning att upphöra vid utgången av den månad tjänstemannen fyllt 68 år (69 år 2023). Fortsätter anställningen därefter upphör anställningen 1 månad efter skriftlig underrättelse. Varsel till facklig organisation behöver inte lämnas från arbetsgivaren med anledning av avbrytandet.

Semesterfrågor

Vid korta tidsbegränsade anställningar ligger det ofta i såväl arbetsgivarens som tjänstemannens intresse att den semester som tjänas in under anställningen, utbetalas som semesterersättning istället för att läggas ut som ledighet inom den korta anställningstiden. I och med en ny paragraf i avtalet (10.3.4) behöver arbetsgivare och tjänsteman inte längre aktivt komma överens om en sådan ordning, utan ny huvudregel blir istället att semesterledighet *inte* ska läggas ut för tjänsteman som har en tidsbegränsad anställning som inte avses pågå längre än tre månader och heller inte varar längre. Semesterersättning på den uppburna lönen ska dock självklart utbetalas.

Notera att det fortfarande självklart går att komma överens vid om att lägga ut ledighet under den korta anställningen. Särskilt viktigt blir detta i samband med återkommande och på varandra följande visstidsanställningar, varvid en anmärkning lagts in i avtalstexten som hänvisar till Semesterlagens 30 b § där det finns en reglering som anger att tjänstemannen under vissa förutsättningar kan begära så kallad sammanläggning av sina semesterförmåner när en ny anställning påbörjas i nära anslutning till den förra.

Sjukdom

Den tidigare paragrafen *Upplysning om sjukdom* är struken ur avtalet.