

Avtalsområde **Tjänstemannaavtalet för Transportföretagen** (Biltrafikens Arbetsgivareförbund, Sveriges Bussföretag, Sjöfartens Arbetsgivareförbund, Sveriges Hamnar samt Svenska Flygbranschen)

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

Löneökningar

Vid företaget bildas det en lönepott i procent av lönesumman av tjänstemännens löner. Lönepotten ska fördelas i en lokal lönereduktion där det centrala avtalets pott är miniminivå. Storleken på lönepotten säger inget om hur stor just din löneökning ska vara. Fördelningen av löneutrymmet sker genom förhandlingar, antingen mellan företaget och Unionenklubben eller mellan dig och den chef som sätter lönen.

Under avtalsperioden gäller följande procentsatser för löneökningar:

- 2,8 procent för perioden 2020-12-01 – 2022-04-30
- 2,2 procent för perioden 2022-05-01 – 2023-04-30

Första lönereduktionsdatumet dispositivt

Mot bakgrund av den rådande pandemin kan de lokala parterna enas om att den första lönereduktionen ska ske vid en senare tidpunkt, dock senast 2021-05-01. Det innebär att ett senare lönereduktionsdatum förutsätter en överenskommelse mellan arbetsgivare och Unionenklubb eller om klubb saknas, med Unionens regionkontor. Om sådan överenskommelse saknas ska löneökningar gälla från 2020-12-01.

Lägsta löneökning

Löneavtalet innehåller skrivningar om förstärkt löneprocess. Detta innebär att om tjänstemannen får en löneutveckling som väsentligt understiger den för övriga tjänstemän eller ingen löneutveckling alls så skall arbetsgivaren redovisa detta för den fackliga organisationen samt kalla till överläggningar. Här ska man fastställa den enskilde tjänstemannens behov av insatser för att möjliggöra att den enskilde tjänstemannen skall kunna erhålla löneökningar i nivå med övriga tjänstemän på företaget.

Lägsta månadslöner

Efter lönerrevisionen den 1 december 2020 ska månadslönen uppgå till

- lägst 17 989 kr per månad om tjänstemannen senast den 30 november 2020 fyller 20 år men ej fyllt 24 år.
- lägst 21 353 kr per månad om tjänstemannen senast den 30 november 2020 fyller lägst 24 år.

Efter lönerrevisionen den 1 maj 2022 skall lönen uppgå till

- lägst 18 385 kr per månad om tjänstemannen senast den 30 april 2022 fyller 20 år men ej fyllt 24 år.
- lägst 21 823 kr per månad om tjänstemannen senast den 30 april 2022 fyller lägst 24 år.

Övrig lön

Kollektivavtalets rörliga ersättningar i krontal höjs med samma procentsats som gäller för löneökningarna respektive år under avtalsperioden.

Provision

Garanterat provisionsbelopp till tjänsteman helt avlönad med provision höjs med 2,8 procent fr o m den 1 december 2020 och 2,2 procent fr o m den 1 maj 2022.

Flexpension/deltidspension

Överenskommelse har träffats om att utöka avsättningarna till tjänstepensionen inom ramen för flexpension (deltidspension). Från och med den 1 december 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. Den nya sammanlagda avsättningen blir därmed 1,6 procent.

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:

Ingen åldersbegränsning i löneavtalet

I löneavtalet har det tidigare funnits en reglering om att en tjänsteman som kvarstår i tjänst efter uppnådd pensionsålder inte omfattas av löneavtalet. Den regleringen är nu borttagen och man omfattas nu av löneavtalet tills man uppnått ålder enligt 32 a § i Lagen om anställningsskydd.

Sjuklön

Möjligheten att avtala bort rätten till sjuklön från dag 15 i sjukperioden, när man anställs och hunnit fylla 60 år, har tagits bort.

Åldersgränser avseende anställningens upphörande

Tidigare har det funnits en så kallad avgångsskyldighet vid 67 år i avtalet. Anställningen upphörde då automatiskt vid utgång av den månad tjänstemannen fyllde 67 år.

I det nya avtalet anges att om arbetsgivaren eller tjänstemannen önskar avsluta anställningen vid utgången av den månad tjänstemannen fyller 68 år (69 år fr.o.m. den 1 januari 2023), eller vid en senare tidpunkt, ska en skriftlig underrättelse lämnas minst en månad i förväg.