



Sveriges
Ingenjörer

AVTAL
2020

ALMEGA Tjänsteförbunden, Bransch Kommunikation

1 januari 2021 – 31 juli 2023

Avtalsförändringar inom tjänsteförbunden, bransch kommunikation

2020 års avtalsförhandlingar har präglats av Coronapandemin. Det har varit intensiva diskussioner om det ekonomiska läget i Sverige och vår omvärld samt konsekvenserna av det på den svenska arbetsmarknaden. Vi och arbetsgivarna har haft olika utgångspunkter, men efter att avtalen prolangerades är vi nu överens om ett nytt avtal.

Sveriges Ingenjörer tecknar tillsammans med AKAVIA och SRAT avtal för alla medlemmar i ett Saco-anslutet förbund. Om lokala parter inte enas om annat sker under denna avtalsperiod löneöversyn den 1 mars 2021, med det centralt fastställda avtalsvärdet 2,9% för löneökningar och med 1,8% från 1 augusti 2022. Kompletterande pensionspremier (flexpension) utökas med 0,3 % den 1 mars 2021 och med ytterligare 0,4% den 1 augusti 2022. Förbunden har även lyckats bibehålla flexpension för medarbetare i intervallet 18 - 24 år.

Löneavtalet – ”stupstock”

Om lokala parter inte enas om nivån för löneökningar så gäller det centrala avtalsvärdet för löneökningar, dvs. 2,9 % från 1 mars 2021 och 1,8 % från 1 augusti 2022. Utrymmet beräknas på månadslön inklusive fasta tillägg dagen före respektive revisionstidpunkt.

Avsättning till flexpension - 0,7%

Ytterligare avsättning till flexpension görs den 1 mars 2021 med 0,3 % och den 1 augusti 2022 med 0,4 %. Den sammanlagda avsättningen för sådana premier kommer efter augusti 2022 att vara 1,1 % av lönen. Parterna kommer att verka för att avsättningen ska framgå av individens lönespecifikation.

Arbetsmiljö - trakasserier

Arbetsgivaren får ett tydligare ansvar för sina anställda när det gäller sexuella trakasserier i tjänsten kopplat till tredje man.

Åldersbestämmelser

Möjlighet att jobba fram till 68 års ålder, 69 år från 1 januari 2023. Tidigare gällde 67 år.

Efter föräldraledighet

Vid återkomst från föräldraledighet ska arbetsgivaren samråda med dig om insatser och vilken kompetensutveckling som kan behövas. Utgångspunkten för dialogen är din fortsatta yrkes-, löne- och karriärutveckling.

Övertidsersättning – individuell överenskommelse

För nya individuella och skriftliga överenskommelser om kompensation för övertidsarbete gäller nya regler.

Mellan arbetsgivare och arbetstagare gäller nu en huvudprincip om kompensation med högre lön och/eller fem extra semesterdagar. En överenskommelse om avlöst övertidsersättning kan numera också alltid sägas upp senast två månader innan nästkommande semesterår. Även redan ingångna avtal kommer att kunna sägas upp.

I avtalet förtydligas nu att en överenskommelse om avlöst övertidsersättning inte innebär ett utökat ordinarie arbetstidsmått eller att överenskommelsen i sig ska medföra att arbetstagaren är undantagen från rätt till restidsersättning och ob-ersättning.

Tydliggjord förhandlingsskyldighet

En arbetsgivares förslag om införande av kontroll-, övervaknings- och bevakningssystem samt system för alkohol- och drogtester är förhandlingspliktigt enligt medbestämmandelagen. Bl a måste syftet med införandet anges och hur uppgifterna får behandlas, sparas och gallras.

Avtalsperiod

Avtalet gäller 1 januari 2021 – 31 juli 2023 och är uppsägningsbart inför sista avtalsåret.