

ÖVERENSKOMMELSE
mellan
Föreningen Industriarbetsgivarna
och
Unionen
(SVEMEK)

Föreningen Industriarbetsgivarna och Unionen är överens om avtal avseende löner och allmänna anställningsvillkor samt övriga frågor enligt nedan.

1 Avtalets giltighetstid

Parterna är överens om att avtalet om Allmänna Anställningsvillkor, som sades upp den 21 december 2022, ska gälla med angivna ändringar från och med den 1 april 2023 till och med den 31 mars 2025.

Överenskommelsen omfattar avtalsperioden 2023-2025.

Tidsplan och procedur mm för omförhandling framgår av Industriavtalet.

2 Fredsplikt

Fredsplikt gäller under avtalsperioden.

3 Överenskommelsens omfattning

- Protokoll med anteckningar, **Bilaga A**
- Löneavtal, **Bilaga B**
- Tekniska anvisningar till löneavtalet, **Bilaga C**
- Förändringar allmänna anställningsvillkor, **Bilaga D**
- Direktiv arbetsgrupp löneavtal, **Bilaga E**

Stockholm den 31 mars 2023

Föreningen Industriarbetsgivarna



Unionen



Förhandlingsprotokoll SVEMEK

Art: Förbundsförhandling

Parter: Föreningen Industriarbetsgivarna
Unionen

Tid: 31 mars 2023

Plats: Stockholm

Ärende: Avtalsuppgörelse för tiden 1 april 2023 – 31 mars 2025

Närvarande: Industriarbetsgivarna
Kristina Karmestedt Estman
Karolina Sjöberg


Unionen
Anna-Karin Mattsson
Johan Falk

- § 1 Förhandling i enlighet med Industriavtalets förhandlingsordning rörande avtalsuppgörelse för tid från och med den 1 april 2023 har inletts den 21 december 2022 och avslutats den 31 mars 2023. I det avslutande skedet har förhandlingarna skett under medverkan av opartiska ordförande.
- § 2 Parterna har träffat överenskommelse för tiden 1 april 2023 – 31 mars 2025 i enlighet med innehållet i bilagda överenskommelser.
- § 3 Parterna ser positivt på ett fortsatt arbete med att skapa gemensamma villkor för avtalsområdena inom ramen för basindustriavtalet.
- § 4 Parterna är överens om att ytterligare deltidspensionspremie avsätts med 0,2 % per den 1 april 2023 respektive 0,2 % per den 1 april 2024.
- § 5 Parterna konstaterar att MI inte längre i sin årsrapport rapporterar den genomsnittliga månadslönen för tjänstemän inom privat sektor som parterna hänvisar till i sitt beräkningsunderlag för individgaranti i löneavtalen. Denna uppgift får fr o m 2023 hämtas från SCB:s statistik.
- § 6 Fredsplikt gäller på motsvarande sätt som för löneavtalet under avtalsperioden även i de frågor som omfattas av arbetsgruppernas arbete.




§ 7 Förhandlingarna förklaras avslutade.

FÖRENINGEN
INDUSTRIARBETSGIVARNA


Kristina Karmestedt Estman

UNIONEN


Anna-Karin Mattsson

LÖNEAVTAL MELLAN FÖRENINGEN INDUSTRIARBETSGIVARNA OCH UNIONEN (SVEMEK)

1 Gemensamma utgångspunkter

Det är Industriarbetsgivarnas och Unionens gemensamma uppfattning att ökad lönsamhet, produktivitet, investeringar och innovationskraft i företagen utgör avgörande förutsättningar för ökad konkurrenskraft och tillväxt. Därigenom skapas förutsättningar för tjänstemännens löneutveckling i företagen.

Produktivitetsutveckling är ett resultat av en skapande process som förutsätter tydliga mål för företagets verksamhet och för tjänstemannen. Företagets chefer har ett särskilt ansvar för att mål sätts och att uppföljning av resultat sker.

Motivet för varje utvecklingsinsats ska vara att stärka företagets konkurrenskraft. Tjänstemännens kompetens och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse. Det är därför viktigt att under hela deras yrkesliv ge dem tillfälle och motiv till en ändamålsenlig kompetensutveckling vilket bör återspeglas i den praktiska lönesättningen.

2 Grundläggande principer för lönebildningen i företagen

2:1

Lönesättning och löneutveckling för tjänstemännen sker mot bakgrund av de förhållanden som skapar företagets ekonomiska förutsättningar, främst produktivitetsutvecklingen och tjänstemännens bidrag härtill.

Lönesättningen ska därför vara en del av en produktivets- och intäktsskapande process och stimulera till ökade insatser.

Lönesättningen ska grundas på systematisk och motiverad bedömning.

I företaget bör även finnas kriterier för lönesättning för alla karriärvägar t ex specialister/experten och chefer.

Samma löneprinciper ska gälla för samtliga tjänstemän.

2:2

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens, duglighet och uppnådda resultat samt insatser för utvecklingen av andras kompetens som är av vikt för verksamheten. Bestämmande för den individuella lönesättningen är i första hand måluppfyllelse och faktiska resultat.

Ledningsförmåga, omdöme och initiativ, ekonomiskt ansvar, samarbetsförmåga samt idériakedom och innovationskraft ska beaktas vid lönesättningen.

En utgångspunkt är att lönen ökar med stigande ansvar och svårighetsgrad och med tjänstemannens prestation och duglighet.

3 Löner och löneutveckling

3:1 Gemensam genomgång

De grundläggande principerna för lönebildningen och de gemensamma utgångspunkterna enligt detta avtal förutsätter att de lokala parterna gör en gemensam genomgång av avtalets intentioner och tillämpningen på företaget. Med sin kännedom om företagets förhållanden bör de lokala parterna komma överens om tidplan och formerna för lönerrevisionen.

De lokala parterna ska inför de löneförhandlingar som ska genomföras analysera om diskriminerande eller på annat sätt omotiverade löneskillnader förekommer. Framgår det av dessa analyser att omotiverade löneskillnader finns i företaget ska dessa justeras i samband med lönerevisionerna.

3:2 Lönesamtal

En genomgång sker årligen av varje tjänstemans lön. Lönesamtalet sker mellan lönesättande chef och tjänstemannen med utgångspunkt från de grundläggande principerna för lönebildning samt de gemensamma utgångspunkterna i detta avtal. Varje tjänsteman ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad tjänstemannen kan göra för att öka lönen.

3:3 Lönerevision

De lokala parterna ska genomföra en lönerevision per avtalsår. Lönerevisionen ska ske den 1 april om inte parterna enas om annat.

Revisionen ska ske med utgångspunkt från "Gemensamma utgångspunkter" och "Grundläggande principer för lönebildningen i företagen" enligt punkterna 1 och 2.

För genomförandet av förhandlingarna ställs till de lokala parternas förfogande det första avtalsåret ett löneökningstrymme om 3,4 % och för det andra avtalsåret 2,6 % av lönesumman för Unionens medlemmar dagen före lönerevisionsdatum.

Vid lönesättningen ska beaktas tjänstemännens ökade erfarenheter i sina befattningar, mer kvalificerade arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran samt bättre arbetsinsatser.

I samband med lönerevisionen ska de lokala parterna, utöver ovan angivna utrymme, förhandla om individuella löneökningar i syfte att bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur för tjänstemännen.

För tjänsteman som erhåller liten eller ingen löneökning ska särskilda överläggningar föras om den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

3:4 Lägsta löneökning

Om de lokala parterna inte träffar annan överenskommelse ska varje tjänsteman, som omfattas av lönerevisionen, fr o m den 1 april 2023 respektive den 1 april 2024 ha erhållit ett lägsta belopp om 598 kr, respektive 494 kr per månad. Beloppet avser heltidsanställd tjänsteman. För deltidsanställda minskas beloppet i proportion till arbetstidens längd.

4 Lägsta lön

Avtalets lägsta månadslön, för närvarande kronor 18 902, höjs från och med den 1 april 2023 till 20 252 kronor, respektive till 20 880 kr fr om den 1 april 2024.

För arbetstagare som varit anställd sammanhängande ett år i företaget höjs avtalets lägsta månadslön för närvarande 20 261 kronor fr.o.m. 1 april 2023 till 21 611 kronor fr om den 1 april 2024 till 22 281 kr.

Beloppen avräknas löneutrymmet vid företaget.

Då särskilda skäl föreligger kan lägre lön tillämpas under 12 månader. De lokala parterna enas om innebörden och tillämpningen av begreppet "särskilda skäl" i företaget.



5 Förhandlingsordning

5:1

Saknas Unionenklubb vid företaget kan förslag lämnas och överläggning ske med berörd Unionenregion om tjänstemannen så önskar.

5:2

Kan de lokala parterna inte enas, äger part rätt att påkalla central förhandling.



TEKNISKA ANVISNINGAR

1 Löneavtalens omfattning

a) Löneavtalens tillämpningsområden

Löneavtalen gäller endast medlemmar i Unionen och i Industriarbetsgivarnas medlemsföretag, avtalsområde SVEMEK.

Avtalet omfattar endast de tjänstemän som börjat sin anställning vid företaget senast den 31 mars 2023, respektive den 31 mars 2024.

b) Undantag

Avtalet gäller inte för tjänsteman som påbörjat sin anställning vid företaget senast den 31 mars 2023, respektive den 31 mars 2024 och som

- är anställd för vikariat eller i övrigt viss tid, och vars anställning inte varat fortlöpande 6 månader
- är anställd på prov
- innehar anställning som utgör bisyssla
- kvarstår i tjänst vid företaget efter uppnådd pensionsålder
- är tjänstledig under minst tre månader - räknat från lönerevisionstidpunkten - av annan orsak än sjukdom eller föräldraledighet.

c) Anställningsavtal träffat senare än den 1 oktober 2022, respektive senare än den 1 oktober 2023

Om ett anställningsavtal har träffats senare än ovan angiven tidpunkt och överenskommelse träffats om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av 2023, respektive 2024 års löneavtal ska tjänstemannen inte omfattas av lönerevisionen.

d) Redan genomförd lönerevision

Har i avvaktan på 2023 års löneavtal lönehöjningar utgetts ska detta beaktas om inte de lokala parterna överenskommit om annat.

e) Kontraktslön

Löneavtalen tillämpas även för en tjänsteman med kontraktslön, om det inte framgår av omständigheterna att så inte varit avsikten då kontraktet upprättades eller förnyades.

f) Tjänstemän som slutat

Till tjänstemän som slutat sin anställning bör företagen, utan särskild anmaning, betala ut vad dessa kan ha att fordra efter lönerevisionen.

g) Företag med verksamhet vid skilda enheter

För de företag som bedriver verksamhet på flera orter eller vid flera enheter på en och samma ort gäller följande:

- Företaget ska tillämpa bestämmelserna i avtalen på företaget som helhet, om detta varit "klar praxis" vid tidigare lönerevisioner eller om lokal överenskommelse om detta träffats i samband med tillämpningen av nu aktuellt löneavtal.
- I övriga fall ska företaget tillämpa löneavtalen för varje ort där företaget bedriver verksamhet respektive för varje enhet av företaget på samma ort.

h) Föräldralediga tjänstemän

Tjänstemän som är eller har varit föräldraledig ska normalt tillförsäkras samma allmänna löneutveckling under ledigheten som när denne arbetar fullt ut enligt sin normala arbetstid.

2 Retroaktiva omräkningar m.m.

Retroaktiva omräkningar

Då löneavtalet för 2023, respektive 2024 ska tillämpas fr.o.m. den 1 april, måste vissa ersättningar och avdrag omräknas retroaktivt från detta datum. Följande gäller beträffande utbetalade övertidsersättningar, gjorda tjänstledighetsavdrag och sjukavdrag.

Övertidsersättningar ska omräknas retroaktivt. Om inte lokal överenskommelse träffats om att omräkningen ska ske individuellt ska en "schablonmetod" tillämpas som innebär omräkning med den genomsnittliga lönehöjningen vid företaget inom respektive förbund.

De genomsnittstal som vid schablonmetoden används för de organiserade tjänstemännen bör även tillämpas för oorganiserade tjänstemän.

Då en långtidssjukskriven eller föräldraledig tjänsteman erhåller retroaktiv löneökning ska ersättning utgå för mellanskillnaden mellan faktiskt utbetald sjukpenning/föräldrapenning och den sjukpenning/föräldrapenning som skulle utgå om beräkning skett med den nya lönen som underlag. Denna retroaktiva ersättning ska utgå från dagen för löneökningen. Detta gäller under förutsättning att retroaktiv ersättning inte kan erhållas från Försäkringskassan.

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt. Schablonmetod är inte tillåten.

Sjukavdrag ska omräknas enligt följande.

* Sjukavdrag t.o.m. 14:e kalenderdagen ska omräknas retroaktivt.

* Retroaktiv omräkning ska inte ske för sjukavdrag fr.o.m. 15:e kalenderdagen.

3 Provision och premielön

Reglerna avseende provisions- och premieavlönade är oförändrade sedan tidigare år.

För provisions- och tantiemavlönade tjänstemän bör eftersträvas - med beaktande av att det ligger i nämnda löneformers natur att årsförtjänsten för den enskilde tjänstemannen kan variera - att förtjänstutvecklingen på sikt följer den för övriga tjänstemän.

För tjänstemän med premielön gäller samma principer för lönehöjningar som för övriga tjänstemän.

4 Vissa pensionsfrågor

Avtalets tillämpning vid pensionsfall.

Om lönehöjning utges till tjänsteman, som slutat sin anställning 1 april 2023, respektive den 1 april 2024 eller senare och som är pensionsberättigad, ska höjningen inte vara pensionsmedförande.

Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall, ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

Anmälan om pensionsmedförande lön

Företaget ska till Collectum/PRI som pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning till följd av detta avtal.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'AKU' or similar, located in the bottom right corner of the page.

FÖRÄNDRINGAR ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

Avtal om allmänna anställningsvillkor för tjänstemän inom basindustrin, § 1, mom 4 (Tjänstemän som uppnått pensionsålder enligt LAS, ITP mm) ändras enligt följande:

Första strecksatsen strykes. Avtalstexten blir därmed:

Mom 4 Tjänstemän som uppnått pensionsålder enligt LAS, ITP mm

För tjänsteman som fyllt 68 år eller anställts vid företaget efter att ha uppnått den för denne gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen eller som anställts efter att ha uppnått den ordinarie pensionsåldern, som tillämpas vid företaget, gäller avtalet med följande inskränkningar:

- Uppsägningstiden vid pensionsålder enligt ITP-planen mm framgår av § 12 mom 3:3.
- Särskilt underrättelseförfarande vid uppnådd pensionsålder enligt anställningsskyddslagen, § 12 mom 3:4.

Arbetsgivaren och sådan tjänsteman som avses i detta moment kan överenskomma att även andra villkor ska regleras på annat sätt än avtalet stadgar. Särskilt underrättelseförfarande vid uppnådd pensionsålder enligt anställningsskyddslagen, § 12 mom 3:4 gäller oavsett vad arbetsgivaren och tjänstemannen överenskommit.

Avtal om allmänna anställningsvillkor för tjänstemän inom basindustrin, § 3, mom 2 (Konkurrerande verksamhet och bisyssla) tillförs kommentarstext enligt nedan:

Kommentar

Tjänstemannen har en skyldighet att löpande föra en dialog med arbetsgivaren om omständigheter som kan påverka arbetet.

Utgångspunkten i ett anställningsavtal är att tjänstemannen under arbetstid ställer hela sin förmåga till arbetsgivarens förfogande. En bisyssla kan därför vara otillåten om den inverkar negativt på tjänstemannens prestation. Det är därför viktigt att en tjänsteman samråder med sin arbetsgivare innan denne åtar sig en bisyssla av mer omfattande slag.

Avtal om allmänna anställningsvillkor för tjänstemän inom basindustrin, § 5, mom 5:1 (Tjänstemannen som fyllt 60 år) strykes.

Avtal om allmänna anställningsvillkor för tjänstemän inom basindustrin, § 5, mom 5:2 (Tjänsteman som uppnått pensionsålder) strykes.

Avtal om allmänna anställningsvillkor för tjänstemän inom basindustrin, § 7, mom 1:2 (Enskild överenskommelse), ändras enligt följande:

Asterisken i andra stycket strykes samt att sista stycket strykes. Avtalstexten blir därmed:

Mom 1:2 Enskild överenskommelse

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan träffa överenskommelse om att särskild kompensation för övertidsarbete ej utgår genom att övertidsarbetet ersätts med högre lön och/eller fem eller tre semesterdagar utöver lagstadgad semester.

Sådana överenskommelser ska gälla för tjänstemän i chefsställning eller tjänstemän som har okontrollerbar arbetstid eller frihet i arbetstidens förläggning. I andra fall skall särskilda skäl föreligga.

Överenskommelsen ska avse en period om ett semesterår om arbetsgivaren och tjänstemannen inte överenskommit om annat.

Sådan annan överenskommelse kan omförhandlas inför varje nytt semesterår.

Avtal om allmänna anställningsvillkor för tjänstemän inom basindustrin, § 12, mom 2:2 (Förlängd uppsägningstid) ändras enligt följande:

Asterisk i andra stycket strykes samt att sista stycket strykes. Avtalstexten blir därmed:

Mom 2:2 Förlängd uppsägningstid

Har tjänsteman, som sagts upp på grund av arbetsbrist, vid uppsägningdagen uppnått 55 års ålder och då har 10 års sammanhängande anställningstid ska den enligt detta avtal gällande uppsägningstiden förlängas med sex månader.

Sådan förlängning av uppsägningstiden görs dock längst till 65-årsdagen.

I kommentaren till momentet strykes sista meningen och ändras näst sista stycket till följande:

Den förlängda uppsägningstiden upphör senast på tjänstemannens 65-årsdag.

Avtal om allmänna anställningsvillkor för tjänstemän inom basindustrin, § 12, mom 3:1 (Överenskommelse om annan uppsägningstid) ändras enligt följande.

Första strecksatsen strykes. Andra strecksatsen införlivas i första stycket. Avtalstexten blir därmed:

Mom 3:1 Överenskommelse om annan uppsägningstid

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan överenskomma om att annan uppsägningstid ska gälla. Om så sker får emellertid uppsägningstiden från arbetsgivarens sida ej understiga den tid som anges i tabellen i mom 2:1.

Avtal om arbetstidsbestämmelser, § 4, mom 2 (Allmän övertid) ändras enligt följande:

Asterisk i första stycket strykes samt att sista stycket strykes. Avtalstexten blir därmed:

Mom 2 Allmän övertid

När särskilda skäl föreligger får allmän övertid tas ut med högst 200 timmar per kalenderår.

Allmän övertid får tas ut med högst 48 timmar under en period av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Dessa timtal får endast överskridas om synnerliga skäl föreligger, till exempel när det är nödvändigt för att ett arbete som inte kan avbrytas utan avsevärda olägenheter för verksamheten, ska kunna slutföras.

I kommentaren till momentet strykes meningen: *För företag inom byggnadsämnesindustrin/buteljglasindustrin är motsvarande begränsning 150 timmar per kalenderår.*

Avtal om arbetstidsbestämmelser, § 4, mom 5 (Extra övertid) ändras enligt följande:

Asterisk i första stycket strykes samt att sista stycket strykes. Avtalstexten blir därmed:

Mom 5 Extra övertid

Utöver vad ovan sagts kan, när särskilda skäl föreligger, överenskommelse träffas mellan arbetsgivaren och tjänstemannaklubben om uttag av extra övertid om högst 100 timmar per kalenderår.



DIREKTIV ARBETSGRUPP LÖNEAVTAL

Mot bakgrund av de frågor som lyfts inom ramen för avtalsförhandlingarna 2023 har Industriarbetsgivarna och Unionen kommit överens om att tillsätta följande arbetsgrupp.

Parterna ska diskutera löneavtalens konstruktion främst med avseende på fördelning av löneutrymme, översyn av struktur och individuell lönesättning samt individens och den lokala fackliga organisationens möjlighet till inflytande i löneprocessen.

Arbetsgruppen ska bestå av 2 representanter från Industriarbetsgivarna och 2 representanter från Unionen, med möjlighet till fler deltagare om parterna enas om detta. Arbetsgruppens arbete ska vara avslutat senast den 30 september 2024.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'B. Oker', is located in the bottom right corner of the page.