

Protokoll

för kollektivavtalsförhandling gällande Industriavtalet IF Metall avtal 24

Parter: Svensk Industriförening, Sinf och IF Metall

Ärende: Riksavtalsförhandlingar, nytt kollektivavtal nr. 24

Datum: 2–4 december 2020

Plats: IF Metalls lokaler i Stockholm

Förhandlare för Sinf:	Magnus Lindström, chefsförhandlare Jennie Nilsson, jurist
Delegationen för Sinf:	Göran Nilsson, Talent Plastics Gislaved AB Svante Wedman, AB Falu Plast Patric Fajersson, Facilette AB (adjungerad)
Förhandlare för IF Metall:	Berit Bengtsson, förhandlingsledare, avtalsansvarig Bengt Eriksson, sakkunnig
Delegationen för IF Metall:	Johanna Wärme, Rullpack AB Cintra Paegle-Löthén, ombudsman IF Metall Stockholm Robert Bengtsson, ombudsman IF Metall Västra Skaraborg Zandra Hultin, ombudsman IF Metall Västbo-Östbo

Svensk Industriförening och IF Metall kommer överens om att prolongera Industriavtalet nr 24 med följande ändringar och tillägg:

1. Avtalets giltighetstid

Avtalet om löner och allmänna anställningsvillkor gäller för tiden den 1 januari 2021–31 maj 2023.

Med rätt för part att senast den 30 november 2021 säga upp avtalet att upphöra per den 31 maj 2022.

Avtalet omfattar 29 månader med ökning av utgående löner, avtalslöner och avtalsfästa lönetillägg per den 1 januari 2021 samt den 1 juni 2022. Det samlade avtalsvärdet i uppgörelsen uppgår till 5,4 procent. Den nya avsättningen till systemet för deltidspension som tidigare införts belastar avtalsvärdet med 0,2 procent.

2. Övergångsbestämmelser

Första avtalsperioden (1 januari 2021-31 maj 2022)

Fr. o. m den 1 januari 2021 ställs en pott på 767 kr per månad (4,38 kr per timme) till parternas förfogande för lokal fördelning. Vid fördelning av potten skall beaktas såväl



anställdas kompetensutveckling som utveckling av företagets lönesystem. Vid oenighet om pottens fördelning utläggs hela potten generellt.

Andra avtalsåret (1 juni 2022–31 maj 2023)

Fr. o. m den 1 juni 2022 ställs en pott på 656 per månad (3,75 kr per timme) till parternas förfogande för lokal fördelning. Vid fördelning av potten skall beaktas såväl anställdas kompetensutveckling som utveckling av företagets lönesystem. Vid oenighet om pottens fördelning utläggs hela potten generellt.

3. Avtalets lägsta löner och övriga avtalsfästa ersättningar

Avtalets lägsta löner för de som fyllt arton år höjs med avtalets värde vid respektive lönerevisionstillfälle.

Övriga ersättningar och tillägg höjs med avtalets värde vid respektive lönerevisionstillfälle.

Se Bilaga 1. *Löner och ersättningar*

4. Semesterlönegarantin för vuxna arbetstagare

1 januari 2021, 1 501 kronor/semesterdag

1 april 2022, 1 537 kronor/semesterdag

För minderåriga är motsvarande belopp 1 110 kronor respektive 1 137 kronor.

5. Avsättning till pensionssystem

Från den 1 januari 2021 avsätts ytterligare 0,2 procent av den totala lönesumman till deltidspensionspremien. Efter nämnda avsättning uppgår den totala avsättningen till 1,6 procent av lönesumman.

FORA kommer att fakturera samt ombesörja övrig administration av deltidspensionsförsäkringen.

Parterna är överens om att ansluta sig till överenskommelsen mellan Svensk Näringsliv och LO om sänkt ålder för inbetalning av premier till Avtalspension SAF-LO m.m, se Bilaga 2 Pensionsavsättningar.

Handwritten initials and signatures in blue ink, including "FB", "BB", and "W".

6. Ändringar och tillägg i de allmänna villkoren

§ 6 Beredskapstjänst

För beredskapstjänst på fredagskvällar införs i avtalet en extra ersättning enligt följande:

För beredskapstjänst på fredagar från kl. 18.00 till och med 24.00 betalas, utöver ordinarie dygnersättning för mån-fredag/dag, ett belopp per timme motsvarande 1/24 av gällande beredskapsersättning lördag, sön- och helgdag/dygn. Den extra ersättningen utgår med följande belopp:

Fr.o.m. 2021-01-01	Fr.o.m. 2022-06-01
42 kr	43 kr

§ 7 Mom 3 Traktamenten

Traktamentsbeloppen höjs med avtalsvärdet på 3,0 procent. Se Bilaga 1 Löner och ersättningar.

§ 15 Permission m.m.

Permissionsbestämmelserna utökas med *permission vid nära anhörigs frånfälle*.

§ 16 Sjuklön m.m.

Följande text införs efter sjätte stycket:

Innan arbetsgivaren begär förstadagsintyg enligt föregående stycke ska samråd ske med den lokala fackliga organisationen. Vid samrådet ska arbetsgivaren ange skälen för en sådan begäran.

§ 21 Ingående och upphörande av anställning

Möjlighet till provanställning och erbjudande om tillsvidareanställning för inhyrda införs, se Bilaga 3 Ingående och upphörande av anställning.

Bilaga 6 Avtal om utbildning samt riktlinjer i arbetsmiljöfrågor

§2 (nytt stycke)

Organisationen av arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamheten

I syfte att arbetsgivaren ska vidta arbetsinriktade insatser för arbetsanpassning och rehabilitering, med hänsyn till såväl arbetsgivarens som arbetstagarens förhållanden, ska lokala parter i samråd skriftligen ange mål och utarbeta rutiner för verksamheten med arbetsanpassning och arbetslivsinriktad rehabilitering. Arbetet ska ske utan dröjsmål. Mål och rutiner ska vara föremål för årlig översyn.

Introduktion

Vid all nyanställning, inhyrning, ny befattning eller återkomst efter en tids frånvaro ska introduktion till arbetsmiljörisiker och rutiner samt arbetsmiljöpolicy ges. Introduktionen ska



syfta till att minimera riskerna för ohälsa och olycksfall, främja god arbetsmiljö samt stärka företagets säkerhetskultur och sker lämpligen i partssamverkan.

Bilaga 9 Företagens och de anställdas utveckling, lönesättning och jämställdhet

(Efter nuvarande stycke 8)

Handlingsplan efter föräldraledighet

Arbetsgivaren bör för föräldralediga som återgår i tjänst upprätta en handlingsplan för att säkerställa att den föräldraledige inte missgynnas i sin yrkes-, lön- och karriärutveckling. I handlingsplanen bör det kartläggas om det finns behov av introduktion eller utbildning med anledning av förändrade arbetsuppgifter eller arbetssätt. Handlingsplan och kartläggning bör upprättas i samråd med den föräldraledige.

Bilaga 12 Övriga överenskommelser

Ny § 3 Trakasserier och likabehandling.

Parterna har antagit skriften "Diskriminering och likabehandling – en handledning", som Industrirådet tog fram i samband med avtalsrörelsen 2016.

7. Redaktionella ändringar

Förutom korrektur i avtalstexten har även följande ändrats:

§2 Arbetstid Mom 3 Betalda lediga arbetsdagar (arbetstidsförkortning)

"År" ändras till *kalenderår* i andra styckets första mening.

§ 5 Övertid m.m. Mom 6 Kompensationsledighet

I fjärde stycket införs efter "enligt arbetstidslagen" (200 timmar).

Bilaga 9 Företagens och de anställdas utveckling, lönesättning och jämställdhet

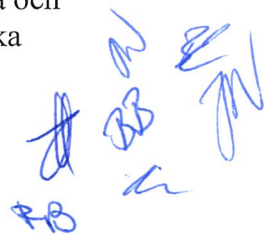
Sista meningen i stycke 8 flyttas till stycke 3, *Skriftligen* läggs till. "Varje anställd ska *skriftligen* få veta på vilka grunder..."

8. Övrigt

Arbetsgrupper

En partsgemensam arbetsgrupp ska tillsättas i syfte att modernisera och förenkla löneingrupperingen.

Den partsgemensamma arbetsgruppen som sedan föregående pågår i syfte att omarbete och modernisera 7 Reseersättningar och traktamente fortsätter sitt arbete. Arbetsgruppen ska



slutföra arbetet senast före lönerevisionstillfället 1 juni 2022. Om arbetsgruppen inte är färdig med arbetet höjs ersättningarna på sedvanligt sätt fr.o.m. 1 juni 2022.


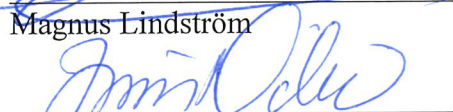
En arbetsgrupp ges i uppdrag att se över avtalets omfattning vad avser Sinfs medlemmar.

Villkorsförändring i avtalsförsäkringar

Parterna har antagit överenskommelsen om villkorsförändringar i avtalsförsäkringarna mellan Svenskt Näringsliv och LO från 2020-04-06 att gälla inom avtalsområdet.

Undertecknande av protokoll:

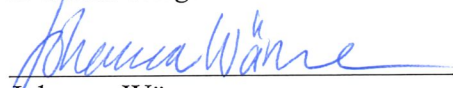

Förhandlare:

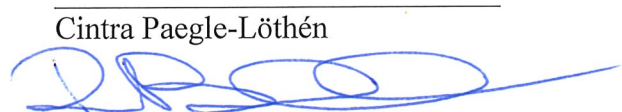


Magnus Lindström

Jennie Nilsson


Berit Bengtsson

Bengt Eriksson

IF Metall delegationen:


Johanna Wærme

Zandra Hultin


Cintra Paegle-Löthén

Robert Bengtsson

Bilaga 3 Ingående och upphörande av anställning

Tillägg i moment 1 och 4.

§ 21 Ingående och upphörande av anställning

I anslutning till lagen om anställningsskydd gäller följande särskilda bestämmelser. Anställningsavtal gäller tillsvidare med följande undantag.

Mom 1 Tidsbegränsad anställning

Visstidsanställning på avtalsområdet kan endast ske enligt detta avtal som helt ersätter reglerna om visstidsanställningar i lagen om anställningsskydd.

Ett avtal om visstidsanställning skall vara skriftligt och kan ske enligt följande:

1. **Avtal om provanställning.** I syfte att tillsvidareanställa en arbetstagare kan avtal om provanställning ingås för högst sex månader efter överenskommelse med lokal facklig organisation. Avtal om provanställning kan avbrytas från arbetsgivarens sida med en månads uppsägningstid och från arbetstagarens sida med 14 dagars uppsägningstid. Om arbetsgivaren eller den anställde inte vill att provanställningen ska övergå till en tillsvidareanställning vid provotidens utgång ska skriftligt besked om detta lämnas senast 14 dagar före provotidens utgång. Görs inte detta, övergår provanställningen i en tillsvidareanställning. Provanställning kan inte kombineras med avtal om visstidsanställning enligt nedan.
2. **Avtal om visstidsanställning.** Utan stöd av lokal överenskommelse kan arbetsgivare och arbetstagare träffa avtal om visstidsanställning om minst en månad och högst sex månader. Med stöd av lokal överenskommelse kan arbetsgivare och lokal facklig organisation träffa överenskommelse om visstidsanställning för kortare tid än en månad och längre tid än sex månader, dock längst tolv månader.

Anmärkning:

Om den fackliga organisationen anser att missbruk av denna bestämmelse sker äger den påkalla lokal respektive central förhandling i ärendet. Löses ej tvisten erfordras i fortsättningen överenskommelse med lokal facklig organisation omfattande det företag som tvisten gäller.

Vid visstidsanställning mellan arbetsgivare och arbetstagare som är mellan 1–6 månader skall arbetsgivaren snarast dock senast inom en vecka underrätta lokal facklig organisation härom.

Mom 4 Inhyrning

Har en arbetstagare varit inhyrd hos samma företag på samma driftsenhet under en sammanlagd tid om mer än 24 månader under en tidsperiod om 36 månader ska företaget erbjuda arbetstagaren en tillsvidareanställning hos företaget. Har arbetstagaren avböjt ett sådant erbjudande behöver nya erbjudanden inte lämnas till arbetstagaren även om inhyrningen vid företaget fortsätter.

När företrädesrätt enligt § 25 i LAS föreligger så kan inhyrning inte ske utan lokal överenskommelse.

BB
M

Bilaga 2 Pensionsavsättningar

Sänkt ålder för intjänade av ålderspension m m

Svenskt Näringsliv, LO och PTK tecknade den 7 april 2020 överenskommelse om att sänka åldern för ålderspension i Avtalspension SAF-LO med mera. Ålder för intjänande av ålderspension ändras under de förutsättningar som anges i den överenskommelsen på det sätt som anges i överenskommelsens punkt A § 1.

- från och med den 1 januari 2021 till 24 år,
- från och med den 1 januari 2022 till 23 år, och
- från och med den 1 januari 2023 till 22 år.

Parterna är överens om att, i samband med införandet av nya åldersklasser i ASL-systemet och införandet av månadsrapportering till FORA, gemensamt verka för att avsättning till avtalspensioner inklusive eventuella kompletterande premier ska redovisas på lönespecifikationerna.

Parterna är överens om att gemensamt verka för att de förändringar av bland annat försäkringsvillkoren för TFA om omfattas av nämnda överenskommelse mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK införs under avtalsperioden.

Enligt § 2 i nämnda överenskommelse mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK ska avräkning från kostnaden för löneutrymmet ske med de procenttal som framgår av förteckningen i bilaga 1 till överenskommelsen. För Industriavtalet ska avräkning göras med 0,09 respektive 0,15 procent den 1 januari 2021 respektive den 1 juni 2022.

Enligt § 11 i överenskommelsen mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK gäller den endast under förutsättning att den normering som det märkessättande avtalet stipulerar följs av samtliga förbund inom LO respektive PTK. Om detta villkor inte uppfylls och de förändringar som omfattas av överenskommelse mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK inte genomförs, ska värdet enligt föregående stycke fördelas senast vid nästkommande förhandling om fördelning av löneutrymmet och betalas retroaktivt från den 1 januari 2021 respektive den 1 juni 2022.

Bilaga 1 Löner och ersättningar

§ 3 Löner

A) Timplöner

Mom 1 Lägsta löner

För arbetare fyllda 18 år utgör lägsta timplönerna följande belopp i kronor:

Datum	Lönegrupp				
	Fabriksyrken (F)		Kvalificerade fabriksyrken (KF)	Högt kvalificerade fabriksyrken (HKF)	Särskilt högt kvalificerade fabriksyrken (SHKF)
	Nyanställd	Efter 6 mån anställning			
2021-01-01	130,46	136,78	138,90	148,41	159,92
2022-06-01	134,39	140,71	142,83	152,34	163,85

Vid uppnådd sammanlagd arbetstid utges utöver ovanstående lägsta timplöner ett tillägg enligt nedan, såvida inte utgående lön redan överstiger den lägsta timplönen jämte tillägget. Regler för genomslagseffekt skall tillämpas.

Fr.o.m. den 1 januari 2021 och 1 juni 2022

Efter 1 år: 3,16 kr och 3,24 kr utöver lägsta timplön enligt ovan

Efter 3 år: 4,04 kr och 4,14 kr utöver lägsta timplön enligt ovan

Efter 5 år: 5,30 kr och 5,43 kr utöver lägsta timplön enligt ovan

Höjningarna av avtalets avtalstimplöner ska inte påverka lokala lönesystem med lägsta timplöner/månadslöner som bas på annat sätt än att efter genomförd lönerevision ska utgående löner minst uppgå till avtalets avtalstimplöner.

För arbetare som inte fyllt 18 år utgör lägsta timplönerna följande belopp i kronor:

	17 år	16 år
	108,80	97,08

B) Månadslöner

Mom 1 Lägsta månadslön

För arbetare fyllda 18 år utgör lägsta månadslön följande belopp i kronor:

	2021-01-01	2022-06-01
Nyanställd	22 831	23 519
Lönegrupp F (efter 6 mån)	23 937	24 625
Lönegrupp KF	24 308	24 996
Lönegrupp HKF	25 972	26 660
Lönegrupp SHKF	27 986	28 674

För uppnådd sammanlagd anställningstid utges utöver ovanstående lägsta månadslöner ett tillägg enligt nedan, såvida inte utgående lön redan överstiger lägsta månadslönen jämte tillägget.

Fr.o.m. den 1 januari 2021 och 1 juni 2022

Efter 1 år 553 kr och 566 kr utöver lägsta månadslön enligt ovan

Efter 3 år 708 kr och 725 kr utöver lägsta månadslön enligt ovan

Efter 5 år 928 kr och 950 kr utöver lägsta månadslön enligt ovan

För arbetare ej fyllda 18 år utgör lägsta månadslön följande belopp i kronor

Lägsta månadslön	
Fyllda 16 år	16 990
Fyllda 17 år	19 041

BB

C) Ackordsarbete, prestationslöner m.m.

Avtal om ackordsarbete, prestationslön m.m. träffas efter lokal överenskommelse. Vid rakt ackord skall penningfaktorn (ackordsriktpunkten)

Fr.o.m.	utgöra lägst SEK
2021-01-01	131,13
2022-06-01	134,28

§ 4 Tillägg för obekvämt och förskjuten arbetstid

Max ob fr.o.m	a) Kvälls- och nattetid	b) Sön- och helgdag	c) Storhelgstim
2021-01-01	56,39	88,28	178,05
2022-06-01	57,75	90,40	182,32

§ 5 Övertid m m

Mom 3 Övertidstillägg

Vid övertidsarbete utgår betalning med ordinarie tid- eller ackordslön, i förekommande fall tillägg (ob-tillägg) enligt § 6 samt följande tillägg i kronor per timme:

Fr.o.m	2021-01-01	2022-06-01
	53,37	54,65

Mom 5 Inställelseersättning

Inställelseersättningen utgör per inställelse följande belopp i kronor:

Inställelseersättning	2021-01-01	2022-06-01
Vardagar	193	198
lördag efter kl. 06.00, sön- och helgdag eller fredag	243	249
Dubbelskift	243	249
Övertid veckoslut	660	676

§ 6 Beredskapstjänst

Med beredskapstjänst avses åliggande för arbetaren att under annan än för honom gällande ordinarie arbetstid vara anträffbar så att han inom föreskriven tid kan infinna sig på arbetsplatsen. För beredskapstjänst utgår ersättning:

Fr.o.m.	2021-01-01	2022-06-01
måndag-fredag/dag	186 kr	190 kr
lördag, sön- och helgdag samt storhelgstim enl. § 4 mom 1c/dygn	1 007 kr	1 031 kr

För beredskapstjänst från kl. 18.00 till och med 24.00 betalas, utöver ordinarie ersättning måndag-fredag/dag, ett belopp per timme motsvarande 1/24 av gällande beredskapsersättning lördag, sön- och helgdag/dygn. Den extra ersättningen utgår med följande belopp:

2021-01-01	2022-06-01
42 kr/timme	43 kr/timme

Mom 3 Traktamente

Arbetstagare som tjänstgör utom den egna arbetsorten erhåller traktamente enligt följande:

a) Vid endagsförrättning:

	2021-01-01	2022-06-01
Timtraktamente	5,67	5,80
Tilläggstraktamente om bortovaren sträcker sig över kl. 19.00	76,34	78,17

b) Vid flerdygnsförrättning:

	2021-01-01	2022-06-01
Traktamente hel dag	338,31	346,43
Del av dag per timme	12,02	12,31
Tilläggsraktamente om bortovaron i sistnämnda fall sträcker sig över kl. 19.00	76,34	78,17
Nattraktamente om mer än en timme av tiden kl. 00.00–06.00 tagits i anspråk	60,41	61,86

Anmärkning:

1) Om arbetstagaren erhåller fri kost av arbetsgivaren eller sådan ingår i logikostnaden enligt anmärkning 2 reduceras traktamentet med följande belopp i kronor, dock högst med belopp som utges enligt 3). Dock ska ersättning utges för eventuella extra kostnader som anses skäliga i samband med resan.

	2021-01-01	2022-06-01
frukost	46,02	47,12
lunch eller middag	85,31	87,36
lunch och middag	179,61	183,92

2) Har logi till kostnad som täcks av nattraktamentet ej kunnat anskaffas, får den anställde i stället ersättning med belopp motsvarande kostnaden för av arbetsgivaren anvisat logi enligt kvitterad räkning.

3) Vid bortovaro på samma ort mer än 15 hela dygn i följd – varvid medräknas eventuellt avbrott för hemresa och arbetsfria dagar – nedsätts beloppen i 1) i kronor:

Vid bortovaro mer än 15 hela dygn i följd	2021-01-01	2022-06-01
Nedsatt dagtraktamente	218,90	224,16
Nedsatt avdrag för lunch	31,44	32,19
Nedsatt avdrag för lunch eller middag	46,02	47,12
Nedsatt avdrag för lunch och middag	114,49	117,24

Efter bortovaro på samma ort mer än 30 hela dygn i följd	2021-01-01	2022-06-01
Nedsatt nattraktamente	56,12	57,47

§ 9 Semester

Mom 2 Semesterlön och semesterersättning

b) Semesterlön för tim- och ackordsavlönade vuxna arbetare med minst tre månaders sammanlagd anställningstid ska lägst utgå med

2021-01-01	1 501 kronor per semesterdag
2022-06-01	1 537 kronor per semesterdag

d) För minderåriga är motsvarande belopp 1 110 kronor respektive 1 137 kronor.

4
BB