

ÖVERENSKOMMELSE
mellan
Föreningen Industriarbetsgivarna
och
Industrifacket Metall
(Stål- och Metallindustrin)

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

1 Avtalets giltighetstid

Parterna är överens om avtalet om allmänna anställningsvillkor (Stål- och Metallavtalet) gällande till och med den 31 mars 2023 prolongerats från och med den 1 april 2023 till och med den 31 mars 2025 med angivna ändringar och tillägg.

Överenskommelsen omfattar avtalsperioden 2023 – 2025 varmed avses avtalsåren den 1 april 2023 – 31 mars 2024 och den 1 april 2024 – den 31 mars 2025.

2 Fredsplikt

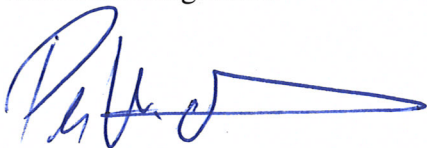
Fredsplikt gäller under avtalsperioden.

3 Överenskommelsens omfattning

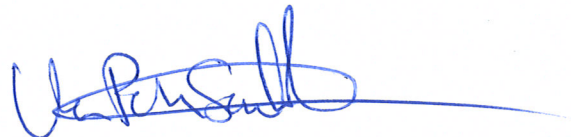
- Förhandlingsprotokoll, **Bilaga A**
- Löneavtal, **Bilaga B**
- Förändringar Stål- och Metallavtalet, **Bilaga C**
- Direktiv arbetsgrupper, **Bilaga D**

Stockholm den 31 mars 2023

Föreningen
Industriarbetsgivarna



Industrifacket Metall



TTB
OK

Förhandlingsprotokoll Stål- och Metallindustrin

Art: Förbundsförhandling

Parter: Föreningen Industriarbetsgivarna
Industrifacket Metall

Tid: 31 mars 2023

Plats: Stockholm

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

Närvarande: Industriarbetsgivarna

Per Widolf
Christian Rimmerfeldt
Lotta Gahmberg

Industrifacket Metall

Veli-Pekka Säikkälä
Tommy Thunberg Bertolone
Håkan Johansson Jänkänpää


Delegation

Anette Blom
Anna Bengtsson
Arto Tolppanen
Niclas Widell
Sven-Erik Rosén
Thomas Andersson
Tomas Karlsson
Mikael Henriksson
Mats Bäcklund
Marina Åslund
Daniel Hellkvist
Daniel Hermansson
Anilla Larsson


- § 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 den 1 april 2023 – den 31 mars 2025 i enlighet med innehållet i bilagda överenskommelser.
- § 3 Parterna är överens om ytterligare avsättning för premieintjänande till livsarbetspremie (LP) sker med 0,2 % fr o m den 1 januari 2024. Avsättningen sker inom ramen för avtalsvärdet, men belastar inte lönepotterna.
- § 4 Fredsplikt gäller på motsvarande sätt som för löneavtalen under avtalsperioden även i de frågor som omfattas av arbetsgruppens arbete.
- § 5 Förhandlingarna förklaras avslutade.




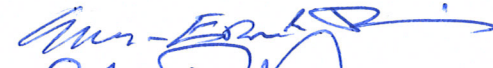



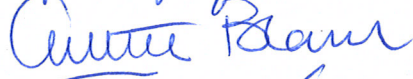

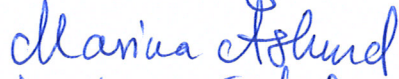



FÖRENINGEN
INDUSTRIARBETSGIVARNA

Industrifacket Metall


Per Widolf





Veli-Pekka Säikkälä

LÖNEAVTAL FÖR AVTALSÅREN 2023 - 2025

1 Löneavtalets syfte och förutsättningar

Parterna är överens om att Industriavtalet syftar till att ge industrins parter förutsättningar att utan stridsåtgärder genomföra konstruktiva avtalsförhandlingar med balanserade resultat. Genom Industriavtalet tar parterna ett gemensamt ansvar för lönebildningen på sin del av arbetsmarknaden. De centrala parterna ansvarar därmed också för att ge de lokala parterna de nödvändiga förutsättningarna för att kunna leva upp till Industriavtalets krav.

Parterna är sålunda ense om att de lokala förhandlingarna i varje företag ska föras i enlighet med Industriavtalets och detta avtals syfte. De lokala parterna ska därvid vinnlägga sig om att – genom en omsorgsfull fördelning av lönepotten i enlighet med löneprinciperna – uppnå en god kvalitet i lönebildningen på det enskilda företaget. På så vis ökar förutsättningarna för en långsiktigt hållbar lönebildning till gagn för företaget och de anställda.

2 Grundläggande principer för lönebildning och lönesättning i företagen

Parternas gemensamma uppfattning är att lönebildningen i företagen ska främja företagens produktivitet, utveckling, lönsamhet och konkurrenskraft.

Lönebildningen och lönesättningen ska utgöra en del av en produktivitet- och intäktsskapande process. Lönesättning och lokala lönesystem bör därför utvecklas så att de stimulerar till ökade arbetsinsatser och kompetensutveckling och därmed bli en drivkraft för företaget och arbetarna. Grunderna för lönesättning av den enskilde arbetaren framgår av Stål och Metallavtalets § 6 mom. 1.

Lönesättningen bör vara sakligt väl motiverad så att den enskilde arbetaren vet på vilka grunder lönen har satts och vad arbetaren kan göra för att höja sin lön.

Samma principer för lönesättning ska gälla för kvinnor och män liksom för yngre och äldre arbetare och oavsett etnisk tillhörighet.

3 Avtalets tillämpning

Löneavtalets syfte och förutsättningar och de grundläggande principerna för lönebildning och lönesättning i företagen (punkt 1 och 2 ovan) förutsätter att de lokala parterna gör en gemensam genomgång av avtalets intentioner och tillämpning i företaget. Parterna ska snarast upprätta en tidplan för förhandlingarna.

Med sin kännedom om företagens och de enskilda arbetarnas förhållanden ska de genom ömsesidigt hänsynstagande medverka till en god kvalitet i företagens lönebildning.

4 Företagsvis lönepott

4.1 Löneavtalet bygger på förutsättningen att det ska tillämpas enbart i enlighet med sitt uttryckliga innehåll.

Beräkning av den företagsvisa lönepotten.

4.2 För avtalsåret beräknas och fördelas en företagsvis lönepott i enlighet med följande bestämmelser.

I varje företag beräknas en lönepott som en procentsats av de vuxna arbetarnas samlade grundförtjänst (enligt definitionen av förtjänstbegrepp, § 6 mom. 9 i avtalet om allmänna villkor) dagen före lönerevisionsdatum.

I företag där timlön tillämpas beräknas potten som en procentsats av de vuxna arbetarnas samlade grundförtjänst per timme (enligt definitionen av förtjänstbegrepp, Bilaga – regler för timlön i avtalet om allmänna villkor) dagen före lönerevisionsdatum.

Vid beräkningen av potten avtalsår två, innefattande perioden den 1 april 2024 – den 31 mars 2025, ska den lägsta samlade grundförtjänsten för heltidsarbetande vuxen arbetare utgöra 28 211 kr/mån (vid deltidarbete i proportion därtill).

Procentsatsen är:

4,1 % för 2023

3,3 % för 2024

Anmärkningar

Innan potten fördelas ska den minskas med det belopp som motsvarar genomslaget av höjda garantilöner. Arbetare inplacerad i S-lönegrupp bidrar till lönepotten med ett belopp som motsvarar genomsnittsförtjänsten hos heltidsanställd arbetare vid företaget, i enlighet med § 6 mom. 9 avtalet om allmänna anställningsvillkor.

Fördelning av den företagsvisa lönepotten

4.3 Lönepotten fördelas i lokala förhandlingar i enlighet med avtalets principer med giltighet fr.o.m. 2023-04-01 respektive 2024-04-01, såvida inte annat lokalt överenskommes.

Efter lokal överenskommelse kan lönerevisionsdatum flyttas eller vid fleråriga löneavtal sammanläggas inom avtalsperioden.

Tillämpas i företaget ett mellan de lokala parterna i kollektivavtal överenskommet lönesystem, ska lönepotten användas inom ramen för lönesystemet. Exempel på åtgärder med lönepotten är att införa nya komponenter i systemet eller att förändra värdet på befintliga komponenter i systemet. Kostnaden för sådana åtgärder avräknas från lönepotten och minskar denna. Samma gäller också om parterna överenskommer om ett nytt lönesystem i samband med fördelningen av potten.

Anmärkningar

1. För att lönepotten ska kunna användas inom ramen för gällande lönesystem, kan överenskommelse träffas om att fördela den vid flera tillfällen under avtalsåret.

2. Lönehöjning för arbetare som erhåller annat arbete med högre grundlön ska ej avräknas från lönepotten.

3. I samband med förhandling om fördelning av den företagsvisa lönepotten bör en genomgång av lönesystem och lönesättning i enlighet med punkt 2 "Grundläggande principer för lönebildning och lönesättning i företagen" göras.

5 Förhandlingsordning

5.1 Förhandlingar om fördelning av företagsvis lönepott ska följa en mellan de lokala parterna uppgjord tidplan.

5.2 Om de lokala parterna ej enas om annat, ska förhandlingarna för år 2023 om fördelning av den företagsvisa lönepotten vara avslutade den 30 juni 2023, såvitt inte part dessförinnan frånträtt förhandlingen.

För år 2024 ska, om de lokala parterna ej enas om annat, förhandlingarna om fördelning av den företagsvisa lönepotten vara avslutade den 30 juni 2024, såvitt inte part dessförinnan frånträtt förhandlingen."

5.3 Kan de lokala parterna ej enas i förhandlingar om fördelning av företagsvis lönepott, äger part rätt att föra frågan till central förhandling. Sådan förhandlingsframställan ska vara motparten tillhanda senast 14 dagar efter att den lokala förhandlingen avslutats.

TTB
UR

Protokollsanteckningar till löneavtal 1 april 2023 – 31 mars 2025

1. Ökningen av garantilönerna i avtalet får i och för sig icke inverka på utgående löner i annan mån än att reglering i samband härmed ska göras rörande de under § 6 mom. 2 angivna individuella minimilönerna.

2. Har arbetare slutat sin anställning och har fordran på grund av ovannämnda bestämmelser ska arbetaren senast 30 dagar efter den lokala lönerevisionens avslutande hos arbetsgivaren anmäla sin fordran med angivande av sin postadress. Försummas detta har arbetaren förlorat sin rätt i berörda hänseende och beloppet överlämnas till för arbetarna vid företaget avsedd sjukkasse eller användes för annat liknande ändamål.

3. Retroaktiva belopp skall utbetalas så snart kan ske.

4. Parternas avsikt med löneavtalet för avtalsåret är att begränsa löneutvecklingstakten i enlighet med intentionerna i Industriavtalet och parternas egna analyser och bedömningar.

Parterna har därför genom avtalets konstruktion velat understryka vikten av att hålla avtalets nivå.

Avsikten har emellertid inte varit att förhindra lönehöjningar till följd av ökat ansvar, ökade krav och befogenheter i arbetet, befordran eller annan övergång till mer kvalificerade uppgifter, vare sig förändringarna beror på byte till nya arbetsuppgifter eller genomgripande förändringar av arbetsorganisationen.

FÖRÄNDRINGAR STÅL- OCH METALLAVTALET

§ 1 Avtalets omfattning, giltighetstid mm

Mom 2 Giltighetstid

Momentet får följande lydelse:

Detta avtal gäller till och med den 31 mars 2025.

Anmärkning

Fredsplikt råder under avtalsperioden.

§ 2 Anställnings ingående och upphörande

Mom 1:1 Anställnings ingående

Ny lydelse fjärde stycket första meningen

Efter lokal överenskommelse kan anställning för viss tid förlängas eller överenskommelse träffas om längre anställning än vad som anges i tredje stycket, *dock för längst sammanlagt tre år under en femårsperiod.*

Nytt femte stycke:

Vid konflikt mellan företrädesrätt till återanställning och tidsgränserna för anställning för viss tid, kan arbetaren inte göra företrädesrätten gällande om den lokala fackliga organisationen motsatt sig överenskommelse om förlängning av tidsgränserna för anställning för viss tid.

Nytt nionde stycke:

Utan hinder av ovanstående kan studenter, som arbetat på arbetsplatsen under minst två veckor de senaste 12 månaderna samt pensionärer, som tidigare arbetat på arbetsplatsen, anställas för kortare tid än en månad, dock minst ett skift. Den fackliga organisationen ska skriftligen delges överenskommelse enligt detta stycke.

Ny lydelse tionde stycket (tidigare åttonde stycket):

Om en arbetare varit anställd som vikarie mer än två år under de senaste fem åren övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Nytt elfte stycke:

En arbetare kan som längst vara anställd i anställning för viss tid och vikariat i sammanlagt tre år under en femårsperiod.

Anmärkningen till det femte stycket flyttas och blir det tolfte stycket i momentet. "femte stycket" i "Anmärkning till femte stycket" stryks.

Övergångsbestämmelser avseende förändringar i § 2 mom 1

Anställning som ingåtts före den 1 april 2023 omfattas av tidigare gällande tidsgränser. För anställning som ingås den 1 april 2023 eller senare får anställningstid före detta datum medräknas avseende tidsgränserna vad gäller anställning för viss tid och vikariat.

Nytt mom 1:2 Kortare anställning än tre månader

Momentet får följande lydelse:

Vid anställning i högst tre månader kan arbetsgivare och arbetare komma överens om att arbetaren ska ha timlön, och att lönen härvid ökas med aktuell procentsats för Livsarbetstidspremie (LP) och semesterersättning. Dessa ersättningar ska betalas ut månaden efter det att anställningen upphört. Om anställningen förlängs utöver tre månader utgår LP och semesterersättning i stället på normalt vis.

Vid anställning av pensionärer enligt § 2 mom 1 nionde stycket, som inte längre omfattas av Avtalspension SAF-LO, ska timlönen i sådant fall även räknas upp med vid var tid gällande procentsats till Avtalspension SAF-LO.

Nytt mom 8 - Uppsägning under ledig tid med graviditetspenning

Momentet får följande lydelse:

Om en arbetare som är ledig med graviditetspenning på heltid sägs upp på grund av arbetsbrist och arbetaren senast vid inledningen av ledighetsperioden har ansökt om föräldraledighet, börjar uppsägningstiden att löpa vid den tidpunkt då arbetaren helt eller delvis återgår i arbete eller enligt sin ansökan om föräldraledighet skulle ha återgått i arbete.

Första stycket gäller ledighet med graviditetspenning från och med den sextionde dagen före den beräknade tidpunkten för barnets födelse.

Anmärkning

Om arbetaren sägs upp på grund av arbetsbrist när denne är föräldraledig, innehåller 11 § andra stycket LAS regler om när uppsägningstiden börjar löpa.

§ 5 arbetstidens förläggning

Mom 4 Varierad arbetstid – trygghet och flexibilitet

Nytt sjätte stycke införs under "avstämning":

Lokal överenskommelse kan träffas om att i stället för kontant ersättning motsvarande belopp kan utges som avsättning till Livsarbetstidspremie (LP). I sådant fall ska uppräkningskoefficienten ske med 29 %. Den lokala överenskommelsen kan även ha innebörden att den enskilde arbetaren ska kunna välja kontant ersättning eller LP-avsättning.

Första stycket under avsnittet "Anställnings upphörande" får följande lydelse:

Vid anställnings upphörande utbetalas kontant ersättning eller, efter lokal överenskommelse enligt ovan med pensionsavsättning till Livsarbetstidspremierna, för kvarstående timmar på avsättningskontot som den anställda bidragit med. För beräkning av kvarstående timmar på avsättningskontot ska en proportionell reducering ske utifrån den anställdes frånvaro under året fram till sista anställningsdatum – beräkning sker enligt vad som framkommer under "Avstämning".

Andra stycket under avsnittet "Anställnings upphörande" får följande lydelse:

Kvarstående timmar på plustidskontot ersätts kontant *eller efter lokal överenskommelse enligt ovan med pensionsavsättning till Livsarbetsvidstillningen*, varvid endast faktiskt antal arbetade timmar räknas med. Övertidstillägg utges för dessa timmar.

Tredje stycket under avsnittet "Överläggning och varsel" får följande lydelse (gäller fr o m den 1 januari 2024):

Vid förändring av den ordinarie arbetstiden ska *vid nedgång i tid minst 48 timmars varsel* iakttas. Vid förändring av den ordinarie arbetstiden ska *vid uppgång i tid* normalt 14 dagars varsel iakttas. Vid oförutsedda händelser eller annars när verksamheten så kräver får kortare varsel tillämpas. Rimlig hänsyn ska alltid tas till individens möjligheter att anpassa sig till förändringen. Om individen av särskilda skäl har svårt att anpassa sig till förändringen, ska arbetsgivaren om möjligt lösa situationen på annat sätt. Ju kortare varsel desto tyngre väger de av individen anförda skälen.

Mom 8 Nationaldag

Momentet stryks ur avtalet den 1 januari 2024.

§ 6 Lön

Parterna är ense om att se över avtalet samt genomföra nödvändiga följdändringar till följd av genomförda förtydliganden i § 6 mom 4 och 9.

Mom 4 Löneformer

Momentets tredje stycke får följande lydelse.

Fast månadslön

Lönen utgår som ett per månad bestämt belopp *och utgörs av den aktuella fasta kontanta månadslönen inklusive eventuella fasta månatliga lönetillägg.*

Mom 5 Överenskommelse om löneform

Momentets punkten 1 får följande nya sista stycke:

Rörlig lönedel, i form av bonus som bygger enbart på företagets vinst och som inte är ämnade att vara styrande för det framtida arbetet, som betalas ut endast en eller ett fåtal gånger per år, kan utges ensidigt av arbetsgivaren.

Mom 8 – Lönegrupper – garantilön

Nya belopp fr.o.m.

1 april 2023

1 april 2024

Garantilön (månadslön)

TTB
CR

Grupp S	(Ingen garantilön)	
Grupp T	25 511 kr	26 353 kr
Grupp 1	24 153 kr	24 950 kr
Grupp 2	22 622 kr	23 369 kr
Grupp 3	21 324 kr	22 028 kr
Grupp 4	19 279 kr	19 915 kr
Grupp 5	17 235 kr	17 804 kr
Garantilön (timlön)		
Grupp S	(Ingen garantilön)	
Grupp T	147 kr/tim	151 kr/tim
Grupp 1	139 kr/tim	143 kr/tim
Grupp 2	130 kr/tim	134 kr/tim
Grupp 3	123 kr/tim	127 kr/tim
Grupp 4	111 kr/tim	114 kr/tim
Grupp 5	99 kr/tim	102 kr/tim

Mom 9 Definition av lönebegrepp och förtjänstbegrepp

Första punkten i stycket "Lönebegrepp" får följande nya lydelse:

Lönebegrepp

1. Månadslön är den aktuella fasta kontanta månadslönen *inklusive eventuella fasta månatliga lönetillägg, såsom exempelvis gruppombudstillägg, olika kvalifikationstillägg eller anställningstidstillägg.*

Stycket "Förtjänstbegrepp" får följande nya lydelse:

Förtjänstbegrepp

Grundförtjänst är den sammanlagda lönen (månadslön och rörlig lönedel), uträknad per månad utan tillägg för semester- och helglön, övertidstillägg, omställningsersättning, ob-tillägg och motsvarande.

Stycket "beräkning av tillägg och avdrag vid månadslön med premiedel vid skiftarbete" görs om till överskrift. Första stycket får därefter ny lydelse enligt följande:

De lokala parterna ska vid månadslön med rörlig lönedel enas om i vilken omfattning den rörliga lönedelen ska inräknas i grundförtjänsten. *Ensidiga rörliga lönedelar enligt § 6 mom 5 p 1 sista stycket ingår ej i grundförtjänst om inte överenskommelse träffas om annat.*

§ 7 Ersättning för arbete på obekväm tid, omställningsersättning, obekväm tid, ersättning för veckor samt övergång till sommar/normaltid

Mom 1 Övertidsersättning

Nya belopp fr o m	1 april 2023	1 april 2024
	53,93 kr/tim	55,71 kr/tim

Mom 2 - omställningsersättning

Nya belopp fr o m	1 april 2023	1 april 2024
	126 kr	130 kr

Mom 4 Arbete på obekväm tid

Nya belopp fr o m	1 april 2023	1 april 2024
KL 17.00 – kl. 22.00	31,48 kr/timme	32,52 kr/timme
KL 22.00 – kl. 06.00	45,85 kr/timme	47,37 kr/timme
Fredag kl. 22.00 – lördag kl. 22.00	88,27 kr/timme	91,18 kr/timme
Från kl. 22.00 dag före till kl. 22.00 på söndagar .../...	123,84 kr/timme	127,92 kr/timme
Dag före nyårsafton .../...	206,08 kr/timme	212,88 kr/timme

Bilaga 2 - Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt och inhyrning av bemanningsföretag

Punkten 1 får ett nytt andra stycke enligt följande:

Detsamma gäller visstidsanställda som har företrädesrätt enligt Stål- och metallavtalet § 2 mom 2, under förutsättning att anställningen upphör till följd av en driftsinskränkning där tillsvidareanställda arbetare sagts upp. Visstidsanställningen ska vidare antingen ha sagts upp på grund av arbetsbrist orsakad av driftsinskränkningen, eller löpt ut inom en period som börjar två månader före den första uppsägningen till följd av driftsinskränkningen och slutar när perioden med kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt inleds.

Tredje stycket (tidigare andra stycket) får följande lydelse:

Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt gäller under samma period för samtliga *berättigade* och räknas från den dag då uppsägningstiden enligt lagen om anställningsskydd löper ut för de arbetare av de uppsagda som har längst uppsägningstid. Genom lokal överenskommelse kan perioden med kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt förläggas till annan fast förlagd sammanhängande period.

Fjärde stycket (tidigare tredje stycket) får följande lydelse:

En arbetare som hos arbetsgivaren tidigare haft en kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt kan tjäna in ny kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt. *Det förutsätter att arbetaren varit anställd sammanlagt 18 månader under 36 månader efter den förra kollektivavtalade förstärkta företrädesrätten.*

Fjärde stycket i anmärkningen under punkten 1 stryks.

AVSEENDE ARBETSGRUPP LIVSARBETSTIDSPREMIE (LP)

Parterna är överens om att fortsätta arbetet i den partsgemensamma arbetsgrupp som tillsattes i avtalsförhandlingarna 2020 avseende att utreda möjligheten att införa premiefrielseförsäkring på LP-premien i samband med sjukdom och föräldraledighet.

TAB
OK

