

FÖRHANDLINGS PROTOKOLL

Ärende	Avtal om löner och anställningsvillkor från och med den 1 april 2023 till och med den 31 mars 2025
Parter	Almega Tjänsteförbunden, bransch Utveckling & Tjänster Sveriges Ingenjörer
Datum	6, 9, 13 februari, 9, 23 mars, 17 och 21 april 2023
Närvarande för	Almega Tjänsteförbunden Roger Solax Jacob Stenblom <i>Delegation</i> Anna Hansson Kalaris Yvonne Buddenbaum Pereira Petra Holst Martin Berg Sara Häger Sveriges Ingenjörer Anders Brandt jämte delegation

Plats Almegas lokaler, Sturegatan 11, Stockholm

- § 1 Parterna träffar avtal om löner och lönebildning enligt bilaga 1.
- § 2 Parterna prolangerar avtal om anställningsvillkor med ändringar enligt bilaga 2.
- § 3 Kollektivavtalet om allmänna villkor gäller för tiden 1 april 2023 - 31 mars 2025. Löneavtalet gäller för tiden 1 maj 2023 - 30 april 2025. Därefter gäller avtalet tillsvidare med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.
- § 4 2023 ökas inte avsättningen till flexpension. Avsättningen är kvar på 1,1 procent. I enlighet med och efter de principer som fastslagits i överenskommelsen av den 22 februari 2017 avsätts ytterligare 0,2 procent till Flexpension i Tjänsteföretag från och med den 1 maj 2024. Avsättningen uppgår därmed till 1,3 procent från och med den 1 maj 2024.

Parterna noterar att Överenskommelse om Flexpension i

es
ab

Tjänsteföretag, redigerats enligt överenskommelse av den 20 december 2022. Parterna är överens om att tilläggsöverenskommelsen om ändring av Flexpension i Tjänsteföretag ska gälla från och med den 1 januari 2023.

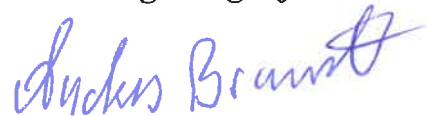
- § 5 Parterna noterar att text från Omställningsavtalet har ersatts av text från Huvudavtalet enligt protokoll per den 30 mars 2023, vilket framgår av ändringar av allmänna villkor i bilaga 2.
- § 6 Parterna har enats om att se över löneavtalet i en arbetsgrupp med följande innehåll:
- avtalets lönebildningskonstruktion
 - praktiska tillämpningsanvisningar avseende vilka som omfattas mm
 - företagsbegreppet
 - lönerevisionsdatum
- Arbetet ska pågå under avtalsperioden och avslutas i god tid före förhandlingar om nytt kollektivavtal.
- § 7 Förhandlingarna avslutades.

Stockholm den 21 april 2023

**För Almega Tjänsteförbunden,
Utveckling & Tjänster**



För Sveriges Ingenjörer



Avtal om löner 2023 - 2025

Avtalet gäller för medlemmar i Sveriges Ingenjörer och medlem i annat arbetstagarförbund anslutet till SACO (akademikerförbund) som är anställda i företag, anslutna till Almega Tjänsteförbunden/branschen Utveckling och Tjänster.

1. Gemensamma partsuppfattningar

Det är viktigt att tydliga mål sätts för företagets verksamhet och att dessa bryts ned på individnivå för de anställda. Företagets chefer har ett särskilt ansvar för att mål sätts och att uppföljning av resultatet sker samt att de anställda utvecklas för aktuella och framtida arbetsuppgifter. Genom kompetensutveckling förbättras förutsättningarna för de anställda att bidra till att verksamhetens mål uppnås.

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens, duglighet, utbildning samt uppnådda resultat i relation till satta mål.

Varje medarbetare ska känna till företagets lönekriterier och vad medarbetaren kan göra för att påverka löneutvecklingen. Systematisk värdering av arbetsinnehåll och personliga kvalifikationer samt arbetsresultat som bygger på att mål och resultat fortlöpande följs upp och diskuteras på individnivå utgör exempel på goda grunder för bedömningen. Teoretiska och praktiska kunskaper, omdöme och initiativ, ansvar, resultat, samarbets- och ledningsförmåga är andra exempel på viktiga faktorer som bör användas vid en värdering.

Ett årligt lönesamtal, som är ett led i löneprocessen ska föras mellan chef och medarbetare på initiativ av företaget med utgångspunkt från företagets lönekriterier.

De lokala parternas arbete med löneprocessen (se vidare under punkt 2) bygger på företagets affärsidé och arbetsorganisation och stödjer affärsutveckling och kompetensutveckling på kort och lång sikt. Sådana system ska bygga på att mål och resultat fortlöpande följs upp och diskuteras på individnivå.

Lönesättningsprinciperna ska gälla lika för kvinnor och män liksom för yngre och äldre. Detta innebär att osakliga löneskillnader ska elimineras. Föräldralediga ska omfattas av lönerevisionen på samma villkor som övriga medarbetare.

2. Löneprocessen och de lokala löneförhandlingarna

De gemensamma principerna för lönebildningen enligt detta avtal förutsätter att de lokala parterna på företaget gör en gemensam genomgång av avtalets intentioner och tillämpningen på företaget. Med sin kännedom om företagets förhållanden ska de lokala

ES
AB

parterna genom ömsesidigt hänsynstagande i samförstånd medverka i hela löneprocessen. I god tid före lönerevisionstidpunkten träffas därför de lokala parterna på företaget för att:

- göra en gemensam genomgång av avtalets innehåll och intentioner
- diskutera och tydliggöra lönesättningskriterier och formerna för den lokala processen
- upprätta en tidplan för löneprocessen.

3. Central konsultation

De centrala parterna kan lämna råd och anvisning om lönerevisionen, konsultation. Om de centrala parterna enas om råd för hur lönerevisionen ska genomföras på företaget ska arbetsgivaren följa dessa vid fastställande av lönen.

4. Lönerevision 2023 - 2025

Lönepott

De lokala parterna träffar överenskommelse om revisionstidpunkt och löneutrymme. Om parterna inte kan enas ska lönerevisionen

- ske per 1 maj 2023
- omfatta en pott om 4,1 %
- ske per 1 maj 2024
- omfatta en pott om 3,1 %

Utrymmet beräknas på fasta kontanta löner dagen före aktuell revisionstidpunkt för de akademikermedlemmar som omfattas av lönerevisionen.

Löneöversyn

I lönerevisionen ska de lokala parterna härutöver göra en löneöversyn innebärande genomgång av lönestrukturen och förhandla om löneökningar i syfte att bibehålla eller uppnå önskad struktur. Härvid ska beaktas de i gruppen ingående tjänstemännens ökade erfarenheter i sina befattningar, mer kvalificerade arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, bättre arbetsinsatser samt sådan utveckling av egen och andras kompetens och utbildning som är av vikt för verksamheten.

Utrymmet för löneöversynen är inberäknad i lönerevisionen.

Anmärkning

Efter central förhandling äger part, som vill pröva hur utrymmet för pott ovan och löneöversynen ska tillämpas vid företag med flera driftsenheter, inom två veckor hänskjuta ärendet till en paritetiskt sammansatt lönenämnd för avgörande. Lönenämnden, som ska arbeta skyndsamt, består av två representanter för Almega och två representanter för Sveriges Ingenjörer. Ordförande utses av Almega och vice ordförande av Sveriges Ingenjörer. Nämndens avgörande bestäms genom majoritetsbeslut.

RS
AB

Får tjänsteman ingen eller ringa löneökning ska särskild diskussion upptas med tjänstemannen om förutsättningarna för framtida löneutveckling. Detta är en naturlig del i hela löneprocessen som ska hanteras av de lokala parterna.

5 Arbetstid

Har kortare arbetstid överenskommits lokalt enligt de centrala avtalen 1998-2000, 2001-2002, 2003 och 2006 ska förkortning enligt dessa överenskommelser fortsätta tillämpas om de lokala parterna inte enas om annat.

6 Företag där akademikerförening saknas

Vid företag där det saknas fackliga förtroendemän från Sveriges Ingenjörer att förhandla om löner gäller följande:

- Överenskommelse ska träffas om revisionsdatum medan kollektivavtalets regler om nivå gäller
- arbetsgivaren ska senast 3 veckor innan lönerevisionsdatum ge tjänstemannen ett förslag till ny lön baserat på de, mål- och lönesamtal som förts, samt vilka lönesättningskriterier som tillämpas. På begäran ska tjänstemannen få en skriftlig redovisning av skälen till den föreslagna löneökningen.

Önskar Sveriges Ingenjörer förhandla om en eller flera akademikermedlemmars löneökningar ska begäran om lokal förhandling överlämnas till arbetsgivaren inom tre veckor från det att tjänstemannen fått del av arbetsgivarens skriftliga förslag till ny lön.

7 Förhandlingsordning

Om parterna inte enas och central förhandling inte begärs så fastställs ny lön enligt arbetsgivarens förslag.

Om någon av parterna önskar central förhandling ska sådan begäran ska ske inom 14 dagar från den lokala förhandlingens avslutande.

8 Giltighetstid

Avtalet om löner gäller för tiden 1 maj 2023 – 30 april 2025.

Efter giltighetstidens utgång gäller avtalen med en veckas ömsesidig uppsägningstid.

AB R.S

Ändringar av anställningsvillkor

Parterna har överenskommit om ändringar av anställningsvillkor som följer:

Övriga avtal mellan parterna

Redigeras så att Omställningsavtalet ersätts med Huvudavtalet.

§ 1 Avtalets omfattning

Anmärkning redigeras så att omställningsavtalet ersätts med Huvudavtalet samt korrekt hänvisning till §12 Mom 6 och får följande lydelse.

Anmärkning

- 1. Det förutsätts att hos arbetsgivaren befintliga tjänstemannaklubbar respektive av tjänstemännen utsedda representanter inom PTK-området överenskommer om ett gemensamt organ (PTK-L) vilket i förhållande till arbetsgivaren ska företräda tjänstemännen såväl i frågor enligt detta avtal som i andra frågor.*

Av Huvudavtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK följer att om tjänstemannaparten inte kan uppträda genom PTK-L, ska företaget i frågor om personalinskränkning (§ 12 Mom 6 nedan) kunna träffa överenskommelse med varje tjänstemannaorganisation för sig.

- 2. Parterna är ense om att undantag från de dispositiva bestämmelserna i lagen om anställningsskydd (LAS) endast gjorts i de avseenden där så uttryckligen framgår av avtalet.*

§ 2 Mom 3 Omvandlingsregel för vikariat och avtalad visstid

Redigeras så att allmän (visstidstidsanställning) ersätts med särskild (visstidsanställning).

Anmärkning: Tjänsteman kan efter det att tidpunkten för omvandling till tillsvidareanställning inträtt träffa skriftlig överenskommelse med arbetsgivaren om att avstå den aktualiserade omvandlingen. Sådan överenskommelse gäller i sex månader. Tjänsteman kan härefter på nytt avstå från tillsvidareanställning enligt denna regel. För den som uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen (fn. 65 år) övergår inte en avtalad visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning.

AB RJ

I huvudregel gäller, likt gällande rätt avseende särskild visstidsanställning och vikariat, vid omvandling att anställningsvillkoren kvarstår oförändrade om inte arbetsgivaren och tjänstemannen kommer överens om annat. För det fall parterna inte kommit överens och sysselsättningsgraden kort före omvandlingstidpunkten i väsentlig mån avviker från en genomsnittligt beräknad sysselsättningsgrad under de senaste tolv månaderna ska denna i tillsvidareanställningen bestämmas till den genomsnittliga.

§ 12 Mom 4 Uppnådd pensionsålder - upphörande av anställning

Ändras och får följande lydelse.

Oberoende av tidigare avtalad uppsägningstid gäller följande för tjänsteman som fyllt 69 år.

Anställningen kan bringas att upphöra vid utgången av den månad tjänstemannen fyllt 69 år genom skriftlig underrättelse två månader innan från arbetsgivaren eller tjänstemannen.

Anställningar som fortsätter efter att tjänstemannen uppnått den ålder som anges i första stycket kan bringas att upphöra genom att arbetsgivaren eller tjänstemannen lämnar underrättelse därom. Anställningen upphör då en månad efter det att någondera parten skriftligen underrättat motparten om sin avsikt att avbryta anställningen.

Varsel till facklig organisation behöver inte lämnas med anledning av avbrytandet.

Det är möjligt att överenskomma om längre avbrytandetid än en månad efter det att tjänstemannen uppnått ålder som anges i första stycket. Det ska uttryckligen framgå av överenskommelsen.

Anmärkning:

Lagen om anställningsskydd ger för närvarande tjänstemannen rätten att kvarstanna i tjänst till 69 års ålder.

§ 12 Mom 6 Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

Ändras så att likalydande text från Omställningsavtalet ersätts med likalydande text från Huvudavtalet samt anmärkningar enligt följande.

Anmärkning

Texten i §12 Mom 6.1 och §12 Mom 6.2 härrör från Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd. Om regleringen i huvudavtalet ändras eller upphör att gälla för detta avtalsområde, gäller detsamma avseende likalydande reglerna i §12 Mom 6.1 och §12 Mom 6.2.

adB R

Mom 6.1

De lokala parterna ska vid aktualiserad personalinskränkning värdera arbetsgivarens krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska fastställandet av turordning ske med avsteg från bestämmelserna i anställningsskyddslagen.

De lokala parterna ska därvid göra ett urval av de anställda som ska sägas upp så att arbetsgivarens behov av kompetens särskilt beaktas liksom arbetsgivarens möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning.

Det förutsätts att de lokala parterna på endera partens begäran träffar överenskommelse om fastställande av turordning vid uppsägning med tillämpning av 22 § anställningsskyddslagen och de avsteg från lagen som erfordras.

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna i 25–27 §§ anställningsskyddslagen överenskomma om turordning vid återanställning. Därvid ska de ovan nämnda kriterierna gälla.

Det åligger de lokala parterna att på begäran föra förhandlingar som sägs i föregående stycken liksom att skriftligen bekräfta träffade överenskommelser.

Enas inte de lokala parterna, äger förbundsparterna om endera begär det, träffa överenskommelse i enlighet med ovan angivna riktlinjer.

Det förutsätts att företaget inför behandlingen av frågorna som berörts i denna paragraf tillhandahåller den lokala respektive förbundsavtalsparten relevant faktaunderlag.

Anmärkning

Utan lokal eller central överenskommelse enligt ovan kan uppsägning på grund av arbetsbrist respektive återanställning prövas enligt lag med iakttagande av förhandlingsordningen.

Svenskt Näringsliv och PTK noterar att samtliga berörda PTK-förbund enats om att i företag befintliga tjänstemannaklubbar respektive av tjänstemännen utsedda representanter inom PTK-området kan beträffande detta avtal och beträffande frågor om personalinskränkning enligt avtalen om allmänna anställningsvillkor gentemot arbetsgivaren företräddas av ett

dB R.S

gemensamt organ, PTK-L. Detta organ ska anses vara "den lokala arbetstagarparten" i de nämnda avtalen. PTK-L ska även anses vara "den lokala arbetstagarorganisationen" enligt anställningsskyddslagen.

Mom 6.2

Om avtal om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist inte kan träffas får arbetsgivaren vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta tre arbetstagare. De sålunda undantagna har företräde till fortsatt anställning.

Arbetsgivare som endast har en driftsenhet kan vid tillämpning av första stycket istället välja att undanta totalt fyra arbetstagare för samtliga avtalsområden.

Vad avser situationen att flera driftsenheter sammanlagts till en gemensam turordning genom tillämpning av 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, ska antal vid tillämpning av första stycket vara tre arbetstagare plus en arbetstagare per driftsenhet som omfattas av sammanläggningen utöver den första driftsenheten, per avtalsområde.

Alternativt med regleringen i första, andra och tredje stycket får en arbetsgivare vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta 15 procent av de anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen, innan lagturlistan fastställs. Undantag enligt detta stycke får högst omfatta tio procent av de anställda vid berörd driftsenhet eller driftsenheter, per avtalsområde.

En arbetsgivare som vid uppsägning på grund av arbetsbrist undantagit en eller flera arbetstagare enligt första, andra, tredje eller fjärde stycket får inte vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta ytterligare arbetstagare vid uppsägning som sker inom tre månader därefter.

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter bestämmelsen i 22 § andra stycket anställningsskyddslagen, dvs. det s.k. tvåundantaget.

Med avtalsområde avses i denna bestämmelse kategoriklyvningen mellan arbetare och tjänstemän.

Vad som utgör driftsenhet regleras inte i denna bestämmelse. Definitionen av vad som är en driftsenhet finns i 22 § tredje

AB RJ

stycket anställningsskyddslagen, vilken bestämmelse är dispositiv.

Med begreppet anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen avses samtliga anställda vilkas anställning avslutas på grund av arbetsbristen. Med detta avses utöver den som sägs upp av arbetsgivaren även den arbetstagare vars anställning på annat vis upphör på grund av arbetsbristen, t.ex. där anställning avslutas genom individuell överenskommelse därom, genom tidigare pensionsavgång och dylikt.

Avseende procentregeln ska avrundning ske matematiskt.

De arbetstagare som undantas ska enligt arbetsgivaren ha särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Arbetsgivarens bedömning i denna fråga kan inte angripas rättsligt.

Möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen gäller enligt paragrafens femte stycke inte i fall där arbetsgivaren tidigare inom en tremånadersperiod vid berörd driftsenhet och avtalsområde har sagt upp arbetstagare på grund av arbetsbrist och då använt sig av undantagsmöjligheten. En arbetsgivare som har sagt upp en eller flera arbetstagare på grund av arbetsbrist och då undantagit arbetstagare från turordningen får alltså först efter att tre månader har passerat, från det att den första uppsägningen verkställts, undanta arbetstagare från turordningen vid uppsägning på grund av en "ny" arbetsbrist vid en driftsenhet och avtalsområde som varit berörd. Annars kan arbetsgivaren bli skadeståndsskyldig för brott mot turordningsreglerna. Det nu sagda gäller bara i fall där arbetsgivaren vid den tidigare arbetsbristuppsägningen faktiskt använt sig av möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen. Med begreppet berörd driftsenhet och avtalsområde avses i denna bestämmelse driftsenhet och avtalsområde där någon arbetstagare sagts upp på grund av arbetsbrist. Vid sammanläggning innebär det att spärren i paragrafens femte stycke endast träffar driftsenheter och avtalsområden där någon arbetstagare faktiskt sagts upp på grund av arbetsbristen.

RS
AB

§ 13 Giltighetstid

Avtalet gäller för tiden 1 april 2023 – 31 mars 2025.

Efter giltighetstidens utgång gäller avtalet med en veckas ömsesidig uppsägningstid.

VB RW