

## Rapport från de Opartiska Ordförandena angående avtal 2023

Under hösten 2022 hade vi möten med samtliga parter, båda sidors ekonomer, Industrins Ekonomiska Råd och Riksbanken. Den samlade bilden var en fortsatt hög inflation och en inbromsning av ekonomin med åtföljande ökad arbetslöshet. Facken inom industrins ekonomer gav en något ljusare bild av företagets betalningsförmåga än arbetsgivarsidans. Riksbanken signalerade ytterligare räntehöjningar för att få bukt med den oacceptabelt höga inflationen. Arbetstagarna hade den senaste avtalsperioden fått den första reallöneminskningen sedan industriavtalets tillkomst.

Vi kunde konstatera att Industriavtalet för första gången skulle testas i en ekonomisk miljö som avtalet tillkommit för att bemästra. Många "experter" förutspådde att det inte skulle fungera.

Utgångspunkten för vårt arbete under 2023 var FI:s avtalspolitiska plattform, och de krav som parterna inom de olika avtalsområdena hade utväxlat med varandra i december 2022.

Fi-plattformen innebar ett krav på ett ettårigt avtal med löneökningar på 4,4 % och för LO-förbunden lägst beräknat på en lön om 27.100 kr dvs 1.192. Man krävde dessutom i förekommande fall höjda lägstlöner med 1.600 kr och en individgaranti med 820 kr. Av löneutrymmet skulle en fortsatt avsättning till deltidspension kunna ske.

Alla LO-förbund utom Transportarbetareförbundet enades om samordnade krav som stämde väl med kraven i FI-plattformen med den skillnaden att lägstlönehöjningen enligt LO-samordningen skulle vara 1.371 kr.

Även om kraven skulle tillgodoses fullt ut så skulle de innebära reallönesänkningar. De fackliga organisationerna tog alltså ansvar för att inte bidra till ökad inflation genom en spiral av höjda priser-löner-priser.

Teknikföretagen lämnade för ovanlighetens skull direkt med ett eget bud. Det innebar en tvåprocentig löneökning samt ett engångsbelopp om 2.000 kr lika för alla. Även budet avsåg ett år. Genom sitt bud visade arbetsgivarsidan att man insåg att det fanns ett visst löneutrymme. Genom att budet innebar lika engångsbelopp för alla visade man dessutom att det krävdes en särskild hänsyn till de med lägst inkomster som hade svårast att klara den ökade inflationen.

Vi från OPOs sida följde förbundsförhandlingarna under januari och februari. Den 21 februari fick parterna vår tidplan för OPO-månaden med tidpunkter för skiss, repet<sup>1</sup>, hemställan, slutförhandling och slutlig hemställan.

Skissen lämnades den 9 mars med begäran om skriftligt och muntligt svar den 10 mars.

---

<sup>1</sup> Den tidsgräns som uppställs för förhandlingar om förbundsspecifika krav. Om förbundsparterna inte har enats om några avtalsförändringar vid den tidpunkten anses avtalet oförändrat. Den part som inte vill finna sig i det måste övertyga den egna sidan att ta upp frågan i slutförhandlingen.

Skissen innebar ett treårigt avtal med möjlighet att säga upp det tredje avtalsåret. Industriarbetsgivarna svarade ja till skissen medan övriga arbetsgivare uttryckte tveksamhet till en längre avtalsperiod än två år. Samtliga arbetstagarförbund avvisade ett treårigt avtal.

Den 21 mars lämnade - i förekommande fall - de olika förbundsparterna en av båda parter undertecknad handling med de förändringar av avtalsbestämmelserna och övriga överenskommelser som parterna träffat avtal om.

Den 23 mars lämnade OPO en hemställan med begäran om skriftligt och muntligt svar den 24 mars.

Hemställan innebar ett tvåårigt avtal utan möjlighet till uppsägning. Löneökningen var 3,7 procent det första året och 2,8 det andra avtalsåret samt en höjning av lägstlönerna med 1.300 kr som skulle avräknas. Det samlade avtalsvärdet var 6,5 procent.

Samtliga arbetsgivarförbund svarade ja.

Samtliga fackförbund svarade nej med hänvisning till att nivån var för låg, höjningen av lägstlöner för låg och att den inte innehöll någon insamlingsmodell. De kunde överväga ett två-årigt avtal men bara om andra året var uppsägningsbart.

## **Slutförhandling**

På förmiddagen måndagen den 27 mars inledde vi slutförhandlingen med de av parterna utsedda representanterna i slutförhandlingsgruppen.

Vi kunde inledningsvis konstatera att parterna inte fört någon fråga om allmänna villkor till slutförhandlingen. Den gällde således avtalsperiod och nivå samt de med nivåfrågan sammanhängande fackliga kraven på avsättning till deltidspensionsförsäkring, höjda lägstlöner samt låglönesatsning genom den s k insamlingsmodellen.

Vad först gällde frågan om avtalsperiod framhöll vi än en gång att det bästa för Industriavtalets ställning och märkessättningen vore en treårig avtalsperiod. Arbetstagersidan avvisade bestämt denna tanke med hänvisning till det osäkra och svårbedömda ekonomiska läget. De sade sig dock kunna acceptera en tvåårig avtalsperiod under förutsättning att det andra avtalsåret var uppsägningsbart. Arbetsgiversidan förordade ett icke uppsägningsbart tvåårsavtal. Vi övergav tanken på treårsavtal och ägnade betydande tid och kraft åt att övertyga arbetstagersidan om att ett uppsägningsbart tvåårsavtal skulle vara olyckligt från märkessynpunkt eftersom det skulle ge möjlighet även för parter utanför Industriavtalet att säga upp avtalet efter ett år. Dessutom skulle det skicka den negativa signalen att industriparterna inte vågade lita på att Riksbankens inflationsbekämpning skulle bli framgångsrik. Så småningom fick vi beskedet från arbetstagersidan att de accepterade ett tvåårsavtal utan uppsägningsmöjlighet, dock under förutsättning att innehållet kunde accepteras.

Första förhandlingsdagen avkrävde vi arbetstagersidan besked om hur yrkandena om avsättning till DP såg ut på olika avtalsområden.

Den 28 mars fick vi beskedet att tjänstemannaförbunden krävde avsättning till deltidspension med 0,2 procent båda avtalsåren och LO-förbunden krävde med två undantag avsättning till med 0,2 procent andra avtalsåret. Arbetsgiversidan accepterade dessa önskemål under förutsättning att avsättningarna som vanligt belastade avtalsvärdet. Redan den första förhandlingsdagen markerade arbetsgiversidan att det inte kunde bli tal om både lägstlönehöjning och låglönesatsning utan facken fick välja antingen/eller. De sade sig själva föredra lägstlönehöjning. Arbetstagersidan vidhöll kravet på både/och. Denna fråga kom att dominera förhandlingarna under två dygn.

För att lösa frågan föreslog vi en valmodell. Facken skulle ges möjlighet att i svar på en slutlig hemställan ange avtalsområdets val av antingen lägstlönehöjning eller låglönesatsning i form av insamlingsmodell. Det skulle i den slutliga hemställan framgå vilken kostnad för valet som skulle belasta avtalsvärdet. Kostnadsnivån skulle vara en förhandlingsprodukt som bestämdes i samband med slutförhandlingen om det totala avtalsvärdet. Arbetsgiversidan tyckte att modellen var intressant och skulle innebära en tydlighet i märkessättningen. Arbetstagersidan uttryckte ett försiktigt intresse men ville i så fall först förhandla om nivån på kostnadsavdraget. Vi uppmanade parterna att i egna direktförhandlingar försöka lösa denna fråga.

Den 29 mars fick vi besked från arbetstagersidan att de avvisade den av oss förslagna valmodellen. Skälet uppgavs vara att de bedömde att de kostnadsavdrag som skulle vara en del i modellen skulle komma att bli oacceptabelt höga.

Vi meddelade att vi inte såg några förutsättningar för en uppgörelse som samtidigt innehöll både höjda lägstlöner och låglönesatsning. Eftersom vårt förslag till lösning avvisats uppmanade vi arbetstagersidan att återkomma med eget förslag till lösning i denna fråga. I annat fall såg vi ingen mening i att vi medverkade i den fortsatta slutförhandlingen.

På kvällen den 29 mars meddelade arbetstagersidan att de tillgodosåg kravet på antingen/eller. Kravet på höjning av lägstlöner gäller för de förbund som yrkat det endast första avtalsåret. Kravet på låglönesatsning gäller för de förbund som yrkat det endast andra avtalsåret.

Den 30 mars bedömde vi att det var dags att inleda slutförhandling i nivåfrågan. Eftersom arbetsgiversidan sagt ja till vår hemställan innebärande ett avtalsvärde på 6,5 procent på 24 månader uppmanade vi arbetstagersidan att nu presentera ett motbud. Vi insåg då att parterna stod långt ifrån varandra i nivåfrågan och vi bedömde att det bästa sättet att komma vidare var att parterna fick direktförhandla med varandra med återkommande avrapportering till oss.

Direktförhandlingar pågick hela dagen och vi medgav vid flera tillfällen ytterligare tid. Klockan 22 fick vi beskedet att parterna enats i nivåfrågan. Vi bedömde då att alla förhandlingsfrågor fått sådana lösningar att vi kunde lämna en slutlig hemställan som skulle komma att accepteras av båda sidor.

Vi meddelade att vi behövde god tid för att ta fram slutlig hemställan på alla avtalsområden och avsåg att lämna sådana den 31 mars klockan 12 med svar klockan 17. Vi justerade sedan dessa tidpunkter till 13.30 respektive 17.30.

Vår slutliga hemställan innebar en avtalsperiod från den 1 april 2023 t o m den 31 mars 2025. Det samlade avtalsvärdet är 7,4 procent. Avsättning sker vid ett eller två tillfällen till deltidspension eller motsvarande med en procentandel. En höjning av avtalens lägsta löner sker den 1 april 2023 med 1.350 kr. Det finns en låglönesatsning 2024 enligt samma insamlingsmodell som 2017 och 2020, varvid brytpunkten är 28.211 kr. Dessa åtgärder ryms inom det samlade avtalsvärdet.

Vid en gemensam samling den 31 mars klockan 17.30 svarade samtliga parter ja till vår slutliga hemställan och undertecknade erforderliga kollektivavtalshandlingar. Tvåårsavtal med det innehåll som framgår ovan var alltså träffade mellan samtliga parter inom industrin vars avtal löpte ut den 31 mars 2023.

## **Resultat för de olika förbundsavtalen**

I detta avsnitt redogör vi för de förändringar som skett i de olika förbundsavtalen utöver avsättning till deltidspension, höjning av lägsta lön samt lägsta löneökning per månad. De avtal som är oförändrade redogör vi inte för.

### **Teknikavtalet IF Metall**

Ny regel om semesterförläggning

Ny regel om kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt

Ny regel om uppsägning under ledighet med graviditetspenning

### **Arbetaravtalet Stål- och Metallindustri**

Nya och ändrade regler om anställnings ingående och upphörande

Nya och ändrade regler om arbetstidens förläggning

Nya och ändrade regler om löneform och lönebegrepp

Ny regel om kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt

Fortsatt arbetsgrupp om livsarbetstidspremie

Ändrade regler om varierad arbetstid - trygghet och flexibilitet samt om nationaldagen

### **GS Träindustri och Stoppmöbelindustri**

Förändringar vad avser förläggning av ordinarie arbetstid i samband med tillämpning av varierad arbetstid

Förändring vad avser förläggning av permission kopplad till nationaldagen

Utökat utrymme avseende allmän övertid; 250 timmar, extra övertid 50 timmar

Förändringar avseende återförande av tillgänglig övertid.

Förändringar avseende övertids- och mertidsersättning.

Förändringar avseende permission vid nära anhörigs bortgång.

Förändring avseende arbetstidskonton och uppräknings i samband med avsättning av medel till pension.

### **GS Infomediaavtalet inklusive Visbybilagan**

Arbetsgrupp Modernisering och översyn av kollektivavtalen

### **GS Förpackningsavtalet**

Arbetsgrupp Modernisering och översyn av kollektivavtalen

### **Livsmedelsföretagen och Livsmedelsarbetareförbundet**

Provanställning införs i avtalet (enligt LAS regler).

Utökad möjlighet för arbetsgivaren att förlägga arbetstid utan krav på lokal överenskommelse.

Maximal tid för tidsbegränsad anställning under en treårsperiod sänks från 18 till 14 månader.

Begreppet "saklig grund" ändras till "sakliga skäl" avseende avslutande av visstidsanställning i förtid från arbetsgivaren.

Ersättningar för arbete vid förskjuten arbetstid fryses under det första avtalsåret.

Ersättningar för arbete vid förskjuten tid likriktas till samma nivå inom de olika delbranscherna i de fall där sådan nivå inte redan är fastställd.

Höjning av individgaranti vid lönerevision.

Sänkning av stupstock om ej överenskommelse nås vid lönerevisionsförhandling.

En arbetsgrupp ska under avtalsperioden ta fram stödtext/kommentar rörande den lokala löneförhandlingsprocessen.

### **Livsmedelsföretagen och Unionen och Sveriges Ingenjörer**

Konsekvensändringar utifrån ändringar i pensionsåldern rörande ITP1 och ITP2.

Textjusteringar i avtalets arbetsmiljöbilaga.

Införande av preskriptionsfrist avseende påkallande av central löneförhandling med Unionen.

Arbetsgrupp som under avtalsperioden ska se över lönebildningsavtalens skrivningar om osakliga löneskillnader utifrån ett språkligt genusperspektiv.

### **Gemensamma metallavtalet mellan IKEM och IF Metall**

En anmärkning angående spridning av övertidsarbete har införts. Den innehåller att det av arbetsmiljöskäl är viktigt att övertidsarbete i möjligaste mån fördelas jämnt bland arbetstagarna.

Ny avtalsreglering gällande återföring har införts i reglerna om kompensationsledighet vid övertidsarbete.

Ny avtalsreglering har införts gällande provanställning.

och 9 avtal med IF Metall. Nya avtal har ingåtts beträffande de fyra avtal med IF Metall som löpte ut den 31 mars 2023.

### **IKEM med Unionen och Sveriges Ingenjörer**

Avdragsregel har införts vid partiell frånvaro hel månad.

Ersättningstabellerna avseende förskjuten arbetstid, beredskapstjänst och jourtid har ändrats fr o m den 1 juli 2023.

Avtalets omfattning har ändrats för tjänstemän som uppnått pensionsåldern och möjligheten att undanta sådana tjänstemän från sjuklön fr.o.m. dag 15 har tagits bort.

### **Arbetaravtalet Gruvindustrin**

LAS regler om ingående av anställning ersätts med avtal. Nya regler införs för underrättelse om och introduktion av nyanställda, uppsägningstider under ledig tid med graviditetspenning, arbetstider vid diskontinuerligt tvåskift och förläggning av beredskapstjänst.

Löneavtalet ska utformas på sedvanligt sätt i gruvindustrin med beaktande av industriavtalets lägsta löneökning det första avtalsåret och den lägsta månadslönen vid beräkningen av lönepotten det andra avtalsåret.

Till Gruv-LP(GLP) avsätts 0.2% det andra avtalsåren.

Arbetet i den partsgemensamma arbetsgruppen från 2020 avseende GLP ska fortsätta sitt arbete.

### **Arbetaravtalet Sågverksindustrin**

De lokala parterna kan träffa ett ramavtal med anställningsvillkor för kortare vikariat och tidsbegränsade anställningar. Tydligare arbetstidsregler om att träffa lokal överenskommelse vid skiftarbete och att anställd ska kunna omvandla sparad kompensationsledighet till pensionsavsättning.

Det nya månadslöneavtalet med timlönebilaga som tecknades under den gångna avtalsperioden innebar vissa justeringar i sågverksavtalet.

Löneavtalets lägsta lön höjs på sedvanligt sätt och den lägsta månadslönen som används vid beräkningen av lönepotten det andra avtalsåret följer Industriavtalet.

Sågverksindustrin avsätter 0,1 % till DP det andra avtalsåret.

Parterna är överens om att ta fram en partsgemensam vägledning för gravida i sågverksindustrin.

### **Tjänstemannaavtalet (Basavtalet) inom stål och metall-, gruv-, sågverks-, byggnadsämnes- (BÄF) och svetsmekaniska industrin**

Parterna såg positivt på ett fortsatt arbete med att harmonisera Basavtalet mellan IA:s olika industriområden. Vissa smärre förändringar görs i Basavtalets regler om uppsägningstider vid

uppsägning av anställning och vid övertidsarbete. För de tjänstemän som uppnått pensionsåldern enligt LAS eller ITP-planen införs förtydliganden.

Basavtalets industriområden har i sina löneavtal bestämmelser om ett årligt löneutrymme med löneöversyn förutom BÄF vars löneavtal är ett traditionellt pottavtal.

För båda avtalsåren avsattes 0,2 % till DP.

En arbetsgrupp tillsattes mellan IA och Unionen avseende löneavtalets konstruktion och process. Dessutom tillsattes en arbetsgrupp för vägledning avseende korttidsarbete utan statligt stöd. I gruppen deltar även Sveriges Ingenjörer och Ledarna.

### **Tjänstemannaavtalet inom Massa och pappersindustrin**

Under den gångna avtalsperioden upphörde det gemensamma medarbetaravtalet avseende allmänna villkor mellan arbetare och tjänstemän. Tjänstemännen fick ett eget avtal under avtalsperioden som bygger på medarbetaravtalet. IA föreslog att ett antal bestämmelser i avtalet skulle anpassas till IA:s Basavtal. Någon uppgörelse om anpassning kunde dock inte nås. Massa och pappersindustrin behåller sitt tjänstemannaavtal. Endast smärre redaktionella förändringar gjordes i avtalet.

Löneavtalen är med löneöversyn och för båda avtalsåren avsattes 0,2 % till DP.

En arbetsgrupp bildades med SI om gemensamma lönekonferenser.

### **Arbetsavtalet Skogsbruk**

Ändrade regler om nattarbete vid brandrisk

Ändrade regler om avlösning av traktamente för halv dag

Ändrade regler om färdmedelsersättning

Ändrade regler om facklig introduktion

Ändrade regler om gångtidsersättning

Ändrade regler om förläggning av ordinarie arbetstid

Arbetsgrupp om sjuklön och helglön

Arbetsgrupp om separata lönebilagor Ramavtal

Arbetsgrupp om enhetlig lön maskinarbete och färdtidsersättning

Arbetsgrupp om gemensamt informationsmaterial

### **Tjänstemannaavtalet Skogsbruk**

Ändrade regler om övriga bestämmelser vid uppsägning

Arbetsgrupp om fackligt arbete

Arbetsgrupp om partsgemensamma kommentarer

Arbetsgrupp om redaktionell jämförelse om översyn av avtalstexter i allmänna villkorsavtalen

Arbetsgrupp om förhandlingsordning vid rättstvister

Arbetsgrupp om översyn nytt löneavtal (Naturvetarna/Sveriges Ingenjörer)

### **Virkesmätningensavtalet Gröna – GS och Unionen**

Ändrad regel om arbetsbetyg, arbetsintyg och arbetsgivarintyg

Ändrad regel om ordinarie arbetstid

Ny och ändrade regler om arbetstidskonton

Ny och ändrade regler om ersättning vid beredskapstjänst

Ny regel om lönetillägg vid avbruten semester

Ändrade regler om reseersättning

Ändrad regel om rekommendation angående facklig verksamhet

Arbetsgrupp om rekommendation angående facklig verksamhet



## Reflektioner

Årets förhandlingar har förts i en extrem ekonomisk situation med inflation, skenande energipriser, kraftfulla räntehöjningar samtidigt som det sker en avmattning i konjunkturen. Riksbanken har genom sina räntebeslut visat att man avser att göra det som krävs för att åter få ner inflationen till 2 procent över en konjunkturcykel.

Parterna har tagit stort ansvar och utgår ifrån att Riksbanken sett över tid blir framgångsrik i sin uppgift. Det innebär i så fall att reallöneminskningen redan under 2024 kommer att vändas till en viss reallöneökning.

Att parterna kunde enas om ett tvåårigt avtal utan uppsägningsmöjlighet kommer i sig att bidra till minskade inflationsförväntningar.

När detta skrivs har avtal slutits för i stort sett hela arbetsmarknaden. Samtliga avtal har träffats inom ramen för industriavtalets märke. De få konflikter som har varslats har rört branschspecifika frågor och inte gällt krav på avvikelser från märket.

Vi kan därmed konstatera att modellen för lönebildningen i Sverige med industriavtalet som märke har fungerat även i en tid med extrema påfrestningar.

Stockholm 22 maj 2023

Erland Olauson

Jan-Peter Duker

Lars-Anders Häggström

Christina Nygårdh

Sverker Rudeberg

Robert Schön

Karl-Olof Stenqvist