

## Nytt Tjänstemannaavtal 2023-2025

TEKO, Sveriges Textil- och Modeföretag träffade den 31 mars 2023 överenskommelse med Unionen och Sveriges Ingenjörer om nytt Tjänstemannaavtal.

Avtalsperioden omfattar två år från och med den 1 april 2023 till och med den 31 mars 2025.

Vi lämnar nedan följande kommentarer till överenskommelsen.

### A) Löneavtal Unionen

#### Lönepott

För Unionen bildas den 1 april 2023 respektive den 1 april 2024, om de lokala parterna inte kommer överens om annan tidpunkt, en lönepott motsvarande 3,9 respektive 3,1 procent av de fasta kontanta lönerna för tjänstemannagruppen.

Lönepotten ska av de lokala parterna fördelas med utgångspunkt från avtalets löneprinciper och med beaktande av avtalet om kompetensutveckling.

Om de lokala parterna inte kommer överens vid löneförhandlingen ska den angivna potten fördelas. Heltidsanställd tjänsteman som ingått i underlaget för beräkningen av potten ska erhålla minst 700 kr den 1 april 2023 respektive minst 525 kr den 1 april 2024. Denna lönehöjning avräknas från lönepotten. Deltidsanställd får höjning i proportion till sysselsättningsgrad.

#### Tjänstemannaavtalets lägsta lön

Den lägsta månadslönen för heltidsanställd tjänsteman som fyllt 18 år är 20 534 kronor den 1 april 2023 och 21 171 kronor den 1 april 2024. Från och med den 1 april 2023 ska tjänsteman med ett års sammanhängande anställning ha en lägsta lön om 21 841 kronor. Den 1 april 2024 ska denna lägsta lön uppgå till 22 518 kronor.

### Förhandlingsordning med Lönenämnd

Bestämmelserna i avtalet vad gäller förhandlingsordning för tillämpning av avtalets regler om fördelning av lönepott är oförändrade.

### B) Löneavtal Sveriges Ingenjörer

#### Lönepott

För Sveriges Ingenjörers medlemmar bildas den 1 april 2023 respektive den 1 april 2024, om de lokala parterna inte kommer överens om annan tidpunkt, en lönepott motsvarande 3,4 procent respektive 2,6 procent av de fasta kontanta lönerna för tjänstemannagruppen.

Potten fördelas med utgångspunkt från de grundläggande löneprinciperna och med beaktande av avtalet om kompetensutveckling.

Det finns inte någon individuell garanti vid fördelningen av lönepotten.

#### Löneöversyn

För Sveriges Ingenjörers medlemmar ska de lokala parterna göra en gemensam löneöversyn den 1 april 2023 respektive den 1 april 2025 om parterna inte kommer överens om annan tidpunkt. Löneöversynen görs lämpligen tillsammans med lönepottens fördelning.

Löneöversynen omfattar all sådan lönebildning som sker fortlöpande under året utan att vara bunden till fixerade tidpunkter. Löneöversynen blir således en genomgång av den lönebildning som varit i företaget sedan den senaste lönerevisionen.

Löneöversynen visar vanligtvis att det utöver fördelning av lönepotten finns skäl att göra individuella lönejusteringar i syfte att skapa den lönedifferentiering och lönespännvidd som understödjer goda arbetsinsatser.

### Låg löneökning

I löneavtalet anges att det är angeläget att ingenjörer som under en period fått en liten eller ingen löneutveckling får information av lönesättande chef om vad tjänstemannen kan göra för att öka lönen och på vilket sätt arbetsgivaren kan medverka, till exempel genom kompetenshöjande insatser. Även de lokala parterna ska överlägga om situationen i det fall den berörde ingenjören begär det.

Syftet med bestämmelsen är att få igång en konstruktiv diskussion om hur prestation och därmed löneutveckling kan förbättras.

### Förhandlingsordning med Lönenämnd

Bestämmelserna i avtalet vad gäller förhandlingsordning för tillämpning av avtalets regler om fördelning av lönepott och löneöversyn är oförändrade.

### 4. Deltidspension

Bestämmelser om deltidspension infördes i Tjänstemannaavtalet år 2013.

Det nya Tjänstemannaavtalet TEKO – Unionen/ Sveriges Ingenjörer innebär en höjning av premier för deltidspension med 0,2 procent den 1 april 2023 till sammanlagt 1,9 procent och med 0,2 procent från den 1 april 2024 till sammanlagt 2,1 procent.

## D. Övrigt

### Oorganiserade anställda

Avtalet gäller formellt endast för anställda organiserade i Unionen respektive Sveriges Ingenjörer.

Lönesättningen för oorganiserade tjänstemän bör emellertid ske enligt samma principer som för övriga anställda.

### Ledarna

På Ledarnas område är avsikten att träffa överenskommelse om allmänna villkor i enlighet med vad som gäller för Unionen och Sveriges Ingenjörer.

## E. Informationsmöte

Vi kommer att genomföra två informationsmöten rörande de nya kollektivavtalen, ett digitalt möte på Teams den 17 april klockan 14.00-16.00 och ett möte på Ludvig Svensson i Kinna den 4 maj klockan 13.30-15.30.

Anmälan sker till [info@teko.se](mailto:info@teko.se) snarast, med uppgift om deltagares namn och e-postadress samt vilket tillfälle anmälan gäller.

Vi står självfallet till tjänst med ytterligare upplysningar och kommentarer och är beredda att diskutera den praktiska tillämpningen av Tjänstemannaavtalet. Om ni behöver råd och stöd, vänd er till ert regionkontor eller till TEKO, Sveriges Textil- och Modeföretag i Stockholm.

Med vänlig hälsning

TEKO, Sveriges Textil- och Modeföretag

Stefan Borg

Förbundsdirektör

Löneavtal mellan  
TEKO och Unionen

## **Löneavtal TEKO – Unionen**

### **Lönepott för lokal förhandling**

Om de lokala parterna inte enas om annan tidpunkt, avsätts den 1 april 2023 respektive 1 den april 2024 vid företaget en lönepott motsvarande 3,9 respektive 3,1 procent av de fasta kontanta lönerna för tjänstemannagrupperna vid den tid potten bildas.

De lokala parterna ska fördela lönepott med utgångspunkt från Tjänstemannaavtalets löneprinciper och med beaktande av avtalet om kompetensutveckling i företagen.

Inför löneförhandlingarna gör de lokala parterna en genomgång av dessa lönepolitiska intentioner och deras tillämpning på företagets lönepolitik.

Om de lokala parterna inte kommer överens i löneförhandlingarna ska angiven pott fördelas varvid varje heltidsanställd tjänsteman som ingått i underlaget för beräkningen av potten ska erhålla minst 700 kr den 1 april 2023 respektive 525 kr den 1 april 2024.

För deltidsanställda ska den generella löneökningen proportioneras i förhållande till sysselsättningsgraden.

Parterna bör träffa överenskommelse om formerna för den lokala lönerevisionen.

Föräldralediga och sjukskrivna ska hanteras skyndsamt i löneprocessen.

### **Lägsta lön**

Den lägsta månadslönen för heltidsanställd tjänsteman som fyllt 18 år är 20 534 kronor den 1 april 2023 och 21 171 kronor den 1 april 2024.

Från och med den 1 april 2023 ska tjänsteman med ett års sammanhängande anställning ha en lägsta lön om 21 841 kronor. Den 1 april 2024 ska denna lägsta lön uppgå till 22 518 kronor.

Då särskilda skäl föreligger kan lägre lön tillämpas under sex månader. Genom överenskommelse med lokal facklig organisation kan lägre lön tillämpas under ytterligare sex månader.

Löneavtal mellan  
TEKO och Sveriges Ingenjörer

## **Löneavtal TEKO – Sveriges Ingenjörer**

### **Lönepott för lokal förhandling**

Parterna ska i förhandlingar söka träffa överenskommelse om formerna för de lokala löneförhandlingarna.

Om de lokala parterna inte enas om annan tidpunkt gäller följande.

Den 1 april november 2023 respektive den 1 april 2024 avsätts vid företaget en lönepott motsvarande 3,4 respektive 2,6 procent av de fasta kontanta lönerna för tjänstemannagruppen vid den tid potten bildas.

Förutom fördelning av lönepott genomförs också en gemensam löneöversyn. Vid löneöversynen behandlas den lönebildning som varit i företaget sedan den senaste löneöversynen samt de anställdas utveckling i fråga om ansvar, befogenheter, arbetsuppgifter och kompetens samt även övriga i löneprinciperna i § 2 avtalet om allmänna villkor angivna faktorer och med beaktande av avtalet om kompetensutveckling i företagen.

Löneöversynen visar vanligtvis att det utöver fördelning av lönepotten finns skäl att göra individuella lönejusteringar i syfte att motverka lönekomprimering och i stället skapa en lönedifferentiering och lönespännvidd som understödjer goda arbetsinsatser.

### **Låg löneökning**

Det är angeläget att ingenjörer som under en period erhållit liten eller ingen löneutveckling vid lönesamtal med lönesättande chef informeras om vad medarbetaren kan göra för att öka lönen och på vilket sätt arbetsgivaren kan medverka genom t.ex. kompetenshöjande åtgärder. Även de lokala parterna ska överlägga om situationen om så begärs.