

# الاتفاق في بإيجاز

يتضمن الاتفاق مع أصحاب العمل اتفاقية لمدة عامين بقيمة إجمالية للعقد تبلغ 7.4 بالمائة. وبذلك سيكون المعدل السنوي 3.7 بالمائة، وهو أعلى معدل في تاريخ الاتفاقية الصناعية.  
النص: [annette.lack@ifmetall.se](mailto:annette.lack@ifmetall.se) و [daniel.k.hermansson@ifmetall.se](mailto:daniel.k.hermansson@ifmetall.se)



## زيادة الحد الأدنى للأجور

إن الأشخاص الذين يحصلون على أدنى الأجور هم الأكثر تضرراً من ارتفاع التضخم.

لذلك، تمت زيادة الحد الأدنى للأجور في الاتفاقيات الجماعية بمقدار **1350 كرونة سويدية**. وسيكون هذا ساريًا اعتبارًا من 1 أبريل 2023.

## قيمة العقد

في السنة الأولى، تبلغ قيمة العقد **4.1 بالمائة** ويسري ذلك اعتبارًا من 1 أبريل 2023.

في السنة الثانية، تبلغ قيمة العقد **3.3 بالمائة** ويسري ذلك اعتبارًا من 1 أبريل 2024.

2024	2023	مجال الاتفاقية
0.2 بالمائة	-	الاتفاقية المشتركة
0.2 بالمائة	0.2 بالمائة	اتفاقية قطاع الصناعة
0.2 بالمائة	-	المصانع الكيماوية
0.2 بالمائة	-	اتفاقية قطاع التكنولوجيا
0.2 بالمائة	0.1 بالمائة	Teko

## معاش التقاعد ذو الدوام الجزئي - DP

من أجل التمكن من تخفيض ساعات العمل في السنوات الأخيرة من الحياة العملية قبل التقاعد، تم زيادة إيداعات معاش التقاعد ذو الدوام الجزئي. تتراوح هذه الزيادة الخاصة بالإيداعات بين 0.2% و 0.4%. تختلف نسبة الزيادة الخاصة بالإيداعات وموعد دخولها حيز التنفيذ بين الاتفاقيات الجماعية المختلفة.

## مكافأة مدة العمل في قطاع التعدين خلال الحياة - GLP

بالنسبة لاتفاقية قطاع التعدين، فإن الزيادة التي سيتم إجراؤها على مكافأة مدة العمل في قطاع التعدين خلال الحياة هي **0.2 بالمائة** اعتبارًا من 1 أبريل 2024.

## مكافأة مدة العمل خلال الحياة - LP

بموجب اتفاقية قطاع الصلب والمعادن، سيتم إجراء زيادة قدرها **0.2 بالمائة** على مكافأة مدة العمل خلال الحياة اعتبارًا من 1 يناير 2024.

## التغييرات التعاقدية الأخرى

بالإضافة إلى هذه الفوائد المشتركة، فإن هناك أيضًا تغييرات أخرى في الاتفاقيات الجماعية المختلفة. فعلى سبيل المثال، تعزيز الحماية من الفصل للنساء اللاتي تحصلن على بدل الحمل وتعزيز حق الأولوية في إعادة التعيين المتفق عليها في الاتفاقية الجماعية للموظفين بعقود محددة المدة.





## هذه هي الطريقة التي يعمل بها نموذج "الركبة/Knät" في زيادة الأجور المنخفضة

في جولة المفاوضات الجماعية هذه، وضغطت نقابة العاملين في قطاع الصناعة والتعدين IF Metall وغيرها من النقابات أيضًا من أجل زيادة الأجور المنخفضة. والغرض من ذلك هو أنه في القطاعات التي يكون لدى الكثيرون فيها أجور منخفضة، يكون لدى الموظفين وعاء أجور أكبر يتم توزيعه. عادةً ما يُطلق على هذا النموذج اسم "الركبة/Knät". إن "الركبة/Knät" نموذج جماعي يسمح للأشخاص الذين يكسبون أقل من مستوى معين بالحصول على زيادة بقدر محدد بدلاً من نسبة مئوية. في الأمثلة هنا، تم تعيين "الركبة/Knät" عند 28211 كرونة سويدية وزيادة الراتب المتفق عليها هي 3.1 بالمائة.\* ومن ثم سيكون القدر المحدد للزيادة 875 كرونة سويدية.

\* تبلغ قيمة العقد في السنة الثانية 3.3 بالمائة، ولكن نسبة 0.2 بالمائة منها مخصصة للمعاش التقاعدي ذو الدوام الجزئي.



## معلومات مفصلة

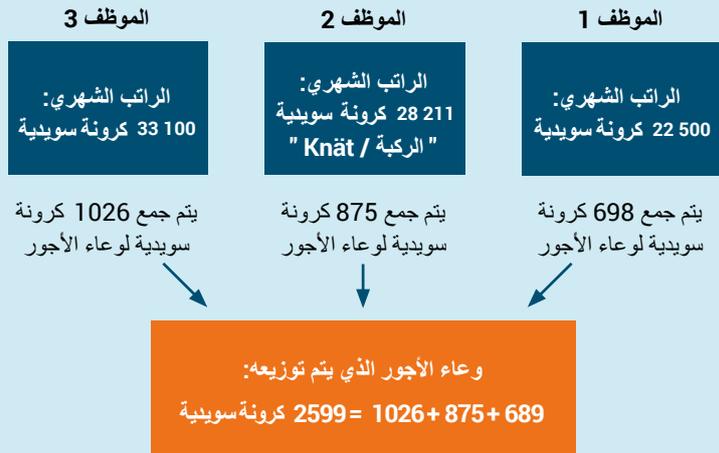
يتم إرسال معلومات مفصلة حول الاتفاق المتعلق بالاتفاقيات الجديدة وما تغطيه لكل مجال اتفاقية عبر إشعار النقابة. تتم طباعة إشعارات النقابة وإرسالها إلى الإدارات والنادي وممثلي الأقسام، وكذلك الشركات التي لديها اتفاقية جماعية محلية. يتم نشرها رقميًا على صفحات الأعضاء (الممثلين المنتخبين) وفي المصانع (الأقسام) قبل / بعد عطلة عيد الفصح مباشرة.

## زيادة الأجور المنخفضة - "الركبة / Knät"

سيتم زيادة الأجور المنخفضة اعتبارًا من 1 أبريل 2024. في الرسم التوضيحي، يمكنك أن ترى كيف يعمل هذا النموذج الجماعي.

### مثال 1، اتفاقية قطاع التكنولوجيا - النموذج الجماعي بدون زيادة الأجور المنخفضة

هنا، يتم جمع قيمة 3.1 بالمائة من راتب كل موظف في وعاء الراتب.



### مثال 2، اتفاقية قطاع التكنولوجيا - النموذج الجماعي مع زيادة الأجور المنخفضة

هنا، يتم احتساب الرواتب التي تكون تحت "الركبة/Knät" كما لو كانت أيضًا 28211 كرونة سويدية. ومن ثم سيكون وعاء الراتب أكبر.

