

Slutlig hemställan

Till

Teknikarbetsgivarna

IF Metall

Vi, av parterna i Industriavtalet särskilt utsedda opartiska ordförande mellan å ena sidan Teknikarbetsgivarna och å andra sidan IF Metall avseende Teknikavtalet, överlämnar härmed följande slutliga hemställan.

Avtalet omfattar tiden den 1 april 2025 t o m den 31 mars 2027. Den första avtalsperioden omfattar tiden 2025-04-01 - 2026-03-31. Den andra avtalsperioden omfattar tiden 2026-04-01 – 2027-03-31.

Det samlade avtalsvärdet är 6,4 procent, vilket samtidigt är kostnadsökningen för nedan angivna åtgärder.

Om inte annat följer av bifogade förhandlingsprotokoll gäller följande.

- Ett löneutrymme bildas den 1 april 2025 om 3,2 procent och ett löneutrymme den 1 april 2026 om 2,9 procent.
- För premieintjänande till deltidspensionsförsäkring avsätts 0,2 procent från och med den 1 april 2025 och 0,1 procent från och med den 1 april 2026.
- Vid beräkning av löneutrymmet 2025 ska den lägsta månadslön som används vid beräkningen vara 29 100 kr och för år 2026 29100 höjt med löneutrymmet för 2025.


Löneavtalet ska utformas på sedvanligt sätt.

Vi hemställer nu att parterna träffar överenskommelse i enlighet med denna slutliga hemställan med **bilagor** samt snarast utarbetar sedvanliga kollektivavtalshandlingar i enlighet härmed.

Denna slutliga hemställan kan endast antas eller förkastats i sin helhet.

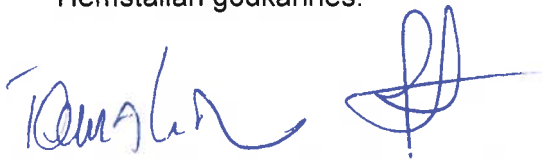
Svar ska lämnas till oss måndagen den 31 mars 2025 kl. 22.00 i våra lokaler, Storgatan 5.


Stockholm den 31 mars 2025


Erland Olauson


Asa Kjellberg Kahn

Hemställan godkännes:


För Teknikarbetsgivarna


För IF Metall

Protokoll mellan Teknikarbetsgivarna och IF Metall

OPO har begärt besked från parterna om de förändrade avtalsbestämmelser och övriga överenskommelser som parterna träffat avtal om.

Teknikarbetsgivarna och IF Metall har kommit överens om följande förändringar av Teknikavtalet, direktiv för arbetsgrupper och förhandlingsordning rörande inhyrda i vissa fall.

Stockholm den 17 mars 2025



Tomas Undin, Teknikarbetsgivarna



Simon Petersson, IF Metall



Anna Nordin, Teknikarbetsgivarna

1 Ändringar avseende Allmänna anställningsvillkor

1.1 § 9 Anställningens ingående och upphörande

§ 9 Mom 8:1 Deltid i pensioneringssyfte (Deltidspension) erhåller nytt andra stycke i anmärkningen med följande lydelse:

Arbetsgivare ska betala in premie till deltidspension. För perioden x 2025 till och med y 202x är den avtalade premien x,x%.

1.2 Språklig modernisering avseende öresangivelser

Genomgående i avtalet ersätts öresangivelser med krontalsangivelser. Detta gäller dock ej Tim- och ackordslönebilagan.

2 Gemensamma arbetsgrupper

2.1 Arbetsgrupp avseende droger på arbetsplatsen

Parterna är överens om direktiv för en partsgemensam arbetsgrupp avseende droger på arbetsplatsen, se bilaga A.

2.2 Arbetsgrupp avseende semesterlagens regler i visst avseende

Parterna är överens om direktiv för en partsgemensam arbetsgrupp om gemensam analys av semesterlagens regler om årlig betald semester i förhållande till EU-rätten, se bilaga B.

3 Övrigt

3.1 Förhandlingsordning rörande inhyrda i vissa fall

Parterna har den 23 juni 2022 antagit det den 22 juni samma år mellan Svenskt Näringsliv och LO träffade Huvudavtalet om trygghet, omställning och anställningsskydd.

I Huvudavtalet återfinns en regel om uthyrning. I situationer som omfattas av lag om uthyrning av arbetstagare (2012:854) ska i förhållande till förbund inom LO denna regel, 3 kap 10 § Huvudavtalet, tillämpas i stället för vad som föreskrivs i 12 a § uthyrningslagen.

Parterna träffar överenskommelse om förhandlingsordning enligt bilaga C, som ska gälla om det uppkommer rättstvist gällande 3 kap 10 § Huvudavtalet avseende medlem i IF Metall. Parterna är vidare ense om att denna förhandlingsordning medför förhandlingskyldighet för Teknikarbetsgivarna enbart i tvist som uppstått vid medlemsföretag i föreningen.

En gemensam utgångspunkt är att tvister om tillämpningen av 3 kap 10 § Huvudavtalet ska avgöras av Arbetsdomstolen som första instans. Skulle Arbetsdomstolens bedömning vara att sådana tvister ska behandlas av tingsrätt som första instans, kan det finnas anledning att säga upp den nu överenskomna förhandlingsordningen.



Direktiv partsgemensam arbetsgrupp för att utreda möjligheten till att ta fram praktisk vägledning för lokala parter att hantera problem med droger på arbetsplatsen

Bakgrund

Parterna ser allvarligt på den växande problematiken kring droger och står enade i att arbetsplatser ska vara drogfria. Droger är ett stort problem och både arbetsgivare och anställda har rätt att kunna ställa krav på en drogfri och trygg arbetsmiljö.

Parterna har en lång tradition av att gemensamt lösa problem som uppstår på arbetsmarknaden och har stor tillit till denna förmåga. Samtidigt handlar det om svåra och känsliga frågor, där det behöver finnas en balans mellan intresset av att uppnå en drogfri arbetsplats och den anställdes personliga integritet.

Uppdrag

Mot bakgrund av frågornas karaktär anser parterna att det är viktigt att utreda om det är möjligt att nå en partsgemensam hållning i hur arbetsgivare och anställda kan bemöta och hantera olika problem kopplade till droger på arbetsplatsen. Parterna tillsätter därför en arbetsgrupp som ska diskutera och analysera följande områden.

1. Arbetsmiljö och säkerhet
2. Preventiva åtgärder i form av policy och riktlinjer, utbildning och medvetenhet m.m.
3. Kontrollåtgärder och den anställdes personliga integritet
4. Arbetsrättsliga åtgärder
5. Samverkan mellan parterna

Mot bakgrund av vad som framkommer i ovan diskussioner ska även arbetsgruppen utvärdera om det är möjligt att ta fram en praktisk vägledning för de lokala parterna inom området.

Arbetsgruppens arbete

Parterna har beslutat att tillsätta en arbetsgrupp som ska genomföra uppdraget. Arbetsgruppen ska bestå av tre representanter från arbetsgivarsidan och tre representanter från arbetstagersidan. Arbetsgruppen ska under arbetets gång ha en fortlöpande dialog med en referensgrupp bestående av en företrädare för envar av de arbetsgivar- respektive arbetstagarförbund som antar detta direktiv.

Arbetsgruppens arbete ska slutfört och rapporterat senast den 30 september 2026.



Direktiv för partsgemensam arbetsgrupp om gemensam analys av semesterlagens regler om årlig betald semester i förhållande till EU-rätten

Enligt arbetstidsdirektivet har en arbetstagare rätt till årlig betald semester om minst fyra veckor. Medlemsstaterna får inte ställa upp villkor i nationell lagstiftning som innebär att denna rätt inskränks.

EU-kommissionen har framfört att Sveriges regelverk med intjänande- och semesterår avviker från hur flera andra medlemsländer implementerat arbetstidsdirektivets krav på årlig betald semester. Semesterlagen innebär att arbetstagare i vissa fall kan erhålla betald semester först efter tolv månaders anställning. Den svenska regeringen har svarat EU-kommissionen att den svenska regleringen inte bryter mot EU-rätten och i dagsläget finns det inte någon indikation på att regeringen överväger förändringar i semesterlagen. Detta förhållande kan dock ändras.

Med anledning av EU-kommissionens påpekande har facken inom industrin väckt frågan om den svenska semesterlagens regler om intjänande- respektive semesterår är förenliga med reglerna i arbetstidsdirektivet.

Uppdrag

Parterna inom industrin är överens om att undersöka möjligheten till att gemensamt analysera EU-rätten för att därefter utvärdera om det kan finnas behov av att vidta ändringar i semesterlagen till följd av arbetstidsdirektivet. Om parterna gemensamt skulle komma fram till att det kan finnas ett behov av att genomföra förändringar i semesterlagen ska parterna även överväga hur ändringar i lagen eller kollektivavtal skulle kunna utformas. Dessa underlag skulle parterna kunna använda för det fall Sverige hamnar i den situationen att lagen behöver ändras till följd av kraven i arbetstidsdirektivet.

Vid överväganden kring ändringar av semesterlagen ska parterna undersöka olika alternativa former av regleringar i lagen eller kollektivavtal. I detta arbete kan exempelvis jämförelser göras med andra länder inom EU. Eftersom semesterlagen bygger på en viss systematik kommer en eventuell förändring av lagen att vara komplex. Parterna är därför överens om att de ändringar som eventuellt kommer att föreslås ska vara tydliga och lätta att tillämpa i praktiken.

Parterna har beslutat att tillsätta en arbetsgrupp som ska genomföra uppdraget. Arbetsgruppen ska bestå av fyra representanter från arbetsgivarsidan och fyra representanter från arbetstagarsidan. Arbetsgruppen ska rapportera till Förhandlingsrådet och under arbetets gång ha en fortlöpande dialog med en referensgrupp bestående av en företrädare för envar av de arbetsgivar- respektive arbetstagarförbund som antar detta direktiv.

Arbetsgruppens arbete ska vara slutfört och rapporterat till förhandlingsrådet senast den 30 september 2027.



Förhandlingsordning rörande inhyrda i vissa fall

Teknikarbetsgivarna och IF Metall är bundna av Huvudavtalet om trygghet, omställning och anställningsskydd mellan Svenskt Näringsliv och LO (Huvudavtalet). I kapitel 3 § 10 finns en bestämmelse som ersätter 12 a § uthyrningslagen.

Om det uppkommer en rättstvist gällande tillämpningen av Huvudavtalet kapitel 3 § 10 avseende medlem i IF Metall, ska part begära en central förhandling hos motparten inom fyra månader efter det att kundföretaget senast skulle ha lämnat ett erbjudande om tillsvidareanställning eller betalat ersättning till arbetstagaren. Om en part inte begär förhandling inom denna tidsfrist förloras rätten att förhandla i frågan.

Beträffande tiden inom vilken en central förhandling ska påbörjas, förhandlingsprotokoll, hur en förhandling avslutas, rättsverkan av pågående förhandlingar och förlust av förhandlingsrätt samt väckande av talan, gäller motsvarande regler som anges i mom 7-11 i förhandlingsordningen Teknikarbetsgivarna – IF Metall.

Om en part inte iakttar föreskriven tidsfrist för förhandling eller väckande av talan, kan den som är eller har varit medlem i organisationen och som berörs av tvisten väcka talan i enlighet med 66 § medbestämmandelagen.

Denna överenskommelse gäller tillsvidare med en uppsägningstid om en månad.

Handwritten signature and initials in blue ink, located in the bottom right corner of the page. The signature appears to be 'M' with 'AN' written above it and 'ST' written below it.

Protokoll mellan å ena sidan Teknikarbetsgivarna och å andra sidan IF Metall, Unionen och Sveriges ingenjörer

Parterna är överens om att bifogade handling som beskriver den gemensamma inställningen till lagstadgad arbetstidsförkortning ska bifogas den slutliga hemställan.

Stockholm den 29 mars 2025



Tomas Undin, Teknikarbetsgivarna



Simon Petersson, IF Metall



Martin Wästfelt, Unionen



Camilla Frankelius, Sveriges Ingenjörer

Inställningen till lagstadgad arbetstidsförkortning - Teknikarbetsgivarna, Tech Alliance, TEKO, IF Metall, Unionen och Sveriges Ingenjörer

Det är en grundläggande princip i den svenska modellen att arbetsmarknadens parter bär det avgörande ansvaret för att reglera villkoren i arbetslivet. Genom fria och självständiga förhandlingar mellan arbetsgivare och fackliga organisationer har Sverige byggt upp en stark kollektivavtalsmodell som säkerställer stabilitet, flexibilitet och långsiktig utveckling för både företag och arbetstagare.

En grundläggande utgångspunkt för den svenska arbetsmarknadsmodellen är Industriavtalet, som i snart tre decennier har varit en hörnsten för såväl industrins som Sveriges ekonomiska utveckling. Industriavtalet vilar på en gemensam strävan att förena stärkt internationell konkurrenskraft med god löneutveckling och trygga arbetsvillkor. Genom att skapa långsiktiga och stabila spelregler för lönebildningen har avtalet varit en avgörande faktor för att upprätthålla sysselsättning, investeringar och en hållbar ekonomisk tillväxt i Sverige.

För att säkerställa att den svenska industrin förblir stark och att lönebildningen även framöver kan ge goda löneökningar och stabila villkor, är det av största vikt att frågor som rör arbetstidens omfattning och organisering även fortsatt hanteras inom ramen för den svenska kollektivavtalsmodellen och Industriavtalets principer. Arbetstid och lön är två sidor av samma mynt och helt förbundna med varandra. När lagstiftning griper in på kärnområden såsom arbetstid, riskerar det att underminera kollektivavtalens funktion och försvaga parternas möjligheter att anpassa arbetsvillkor efter verksamheternas och de anställdas förutsättningar.

Grundläggande hänsyn till hälsa och arbetsmiljö, såsom regler om dygns- och veckovila, kan förekomma i arbetslagstiftningen. Däremot måste annan reglering av arbetstid – precis som lönefrågan – även fortsättningsvis vara en fråga för partssystemet.

Mot denna bakgrund motsätter sig parterna lagstiftning som förkortar arbetstiden. Så länge kollektivavtalsmodellen upprätthålls kan parterna fortsatt ta ansvar för en väl fungerande lönebildning och stärkt internationell konkurrenskraft.

Protokoll vid förhandling i samband med antagande av slutlig hemställan Teknikarbetsgivarna - IF Metall den 31 mars 2025

Utöver det som parterna kommer överens om genom antagande av de opartiska ordförandenas slutliga hemställan träffas överenskommelse enligt Bilaga.

Parterna konstaterar att bestämmelsen om löneöversyn och anmärkningen med måltal (anmärkning 2 om tvist vid löneöversyn, Teknikavtalet IF Metall 2020-2023 och dessförinnan), inte gäller under avtalsperioden 1 april 2025 – 31 mars 2027. Dessa principer är alltså en del av löneavtalets grundkonstruktion och ska föras tillbaka in i löneavtalet för nästkommande avtalsperiod. Förändringen är således tillfällig.

Stockholm den 31 mars 2025



Tomas Undin, Teknikarbetsgivarna



Simon Petersson, IF Metall



Anna Nordin, Teknikarbetsgivarna

1 Löner och allmänna villkor m.m.

Prolongering av Teknikavtalet IF Metall

Nu gällande Teknikavtalet IF Metall prolongeras med nedan angivna ändringar och tillägg avseende löner.

1.1 Avtalsperiod

Avtalet gäller för tiden från och med den 1 april 2025 till och med den 31 mars 2027.

1.2 Löneavtal IF Metall

1.2.1 Lönepott för lokal förhandling

Om de lokala parterna inte kommer överens om annan tidpunkt, bildas den 1 april 2025 och den 1 april 2026 vid varje verkstad en lönepott om 3,2 procent respektive 2,9 procent av månadslönerna för arbetarna vid verkstaden, dock att den lägsta månadslönen som används vid beräkningen året 2025 ska vara 29 100 kronor, samt 30 031 kronor vid beräkningen året 2026.

För tim- och ackordsavlönade arbetare beräknas lönepotterna genom att det örestal som motsvarar angivna procenttal av verkstadens aktuella genomsnittsförtjänst på timlön och ackord multipliceras med antalet arbetare vid den tid potten bildas, dock att det lägsta örestal som används vid beräkningen ska beräknas utifrån samma princip som nyss angetts för lägsta månadslön vid beräkning av lönepotten året 2025 respektive året 2026.

Lönepotten fördelas genom lokal överenskommelse mellan företaget och verkstadsklubben. Fördelningen av lönepotten ska ske med utgångspunkt från Teknikavtalet IF Metalls löneprinciper, enligt lokalt överenskomna lönesystem och löneformer och med beaktande av avtalet om kompetensutveckling i företagen.

1.2.2 Avtalets lägstalöner

Höjning sker den 1 april 2025 med 3,2 procent och den 1 april 2026 med 2,9 procent. Genomslag i utgående lägstalöner avräknas från lönepott.

1.2.3 Premieintjänande till deltidspensionsförsäkring

Avsättningen till deltidspensionsförsäkringen höjs med 0,2 procentenheter från och med den 1 april 2025 samt med ytterligare 0,1 procentenheter från och med den 1 april 2026. Efter genomförda höjningar uppgår den totala premien till deltidspensionsförsäkring till 2,9 procent.

1.2.3 *Ersättning för arbete på obekvämtid och övertidstillägg, ferielön, penningfaktorer och lägsta semesterlön*

Uppräkning sker den 1 april 2025 och den 1 april 2026 med 3,2 respektive 2,9 procent.

1.2.4 *Lägsta löneökning*

Om de lokala parterna inte träffar annan överenskommelse ska en avstämning avseende löneutvecklingen under avtalsperioden ske den 1 juni 2025 respektive den 1 juni 2026 avseende envar av perioderna den 1 april 2025 t.o.m. den 1 juni 2025 respektive tiden därefter t.o.m. den 1 juni 2026. Löneökningen per månad för en heltidsanställd ska då uppgå till lägst 630 kronor respektive 590 kronor.

1.2.5 *Avräkning från omplaceringstillägg*

Avräkning från omplaceringstillägg som fastställts efter den 1 april 2004 sker i den mån arbetaren vid fördelning av lönepott erhåller en löneökning som överstiger 3,2 respektive 2,9 procent den 1 april 2025 och den 1 april 2026.

1.2.6 *Förhandlingsordning*

I det fall de lokala parterna inte kan träffa överenskommelse om fördelning av lönepott eller beträffande löneöversyn har berörd lokal part rätt att föra frågan till central förhandling. I det fall inte heller de centrala parterna kan träffa överenskommelse i ärendet har central part rätt att överlämna frågan för slutligt avgörande till Lönenämnden Teknikarbetsgivarna – IF Metall. Nämnden består av fyra ledamöter. Teknikarbetsgivarna utser två ledamöter och IF Metall två ledamöter. En av representanterna för Teknikarbetsgivarna är ordförande och en av representanterna för IF Metall vice ordförande.

Anmärkning 1

I fråga om grupper av arbetare och enskilda arbetare med ogynnsamt löneläge eller ogynnsam löneutveckling ska frågan om kompetensutveckling särskilt beaktas.