

Slutlig hemställan

Till
TEKO
IF Metall

Vi, av parterna i Industriavtalet särskilt utsedda opartiska ordförande mellan å ena sidan TEKO och å andra sidan IF Metall, 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 lägsta månadslön som används vid beräkningen vara 29 100 kr och för 2026 29 100 kr 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


Robert Schön

Hemställan godkännes:

För TEKO



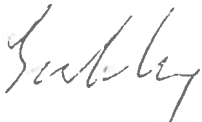
För IF Metall



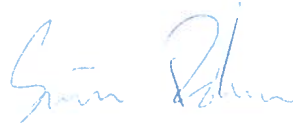
Protokoll mellan å ena sidan TEKO och å andra sidan IF Metall, Unionen och Sveriges ingenjörer

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



Stefan Borg, TEKO



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 mellan TEKO Sveriges Textil- och Modeföretag och IF Metall

TEKO och IF Metall har kommit överens om följande förändringar av Tekoavtalet och direktiv för arbetsgrupper.

1 Tillämpningsområde

Följande text införs i Tekoavtalet som definierar Tekoavtalets tillämpningsområde.

Avtalsområde

Arbets- och löneförhållanden för arbetare inom textil- och konfektionsindustrin samt övrig industri med textil samt övriga produkter som oavsett metod tillverkas, hanteras, efterbehandlas, bearbetas eller återvinns som textilier.

Yrken som omfattas är bland annat: Textilarbetare, textilsorterare, textiloperatörer, vävtekniker, sömnadstekniker, operatörer inom industrin för hygien- och medicinartiklar, operatörer vid tillverkning av kläder, arbetare som hanterar textila produkter, stickningsoperatörer, beredningsoperatörer, arbetare inom textil- och läderbearbetning såsom skor samt lagerarbetare som hanterar textilier.

2 § 3 Arbetstid

§ 3 Arbetstid Mom 5:1 Övertidsarbete ändras så att det får följande lydelse:

Då arbetsgivaren så anser erforderligt bör arbetstagaren, såvida arbetstagaren icke är därtill förhindrad, arbeta på övertid i den utsträckning som denna paragraf medger. Meddelande om att arbete på övertid ska äga rum även som om förhinder att arbeta på övertid ska lämnas i god tid och senast före sista rast å ordinarie arbetstid.

Som övertid räknas arbete utöver arbetstidsmättet per dag enligt det för arbetstagaren gällande arbetstidsschemat.

Anmärkning

För fall där flexibel arbetstid tillämpas har parterna enats om följande tillämpningsregel:

Beordrar arbetsgivaren övertid räknas övertid från och med tidpunkten för ordinarie arbetstidens slut. Motsvarande gäller om övertiden förläggs före ordinarie arbetstidens början.

3 § 11 Sjuklön med mera

§ 11 Mom 1 Sjuklön med mera tillförs ett femte stycke som får följande lydelse:

En arbetstagare som fått ett beslut om hel sjukersättning ska på anmodan av arbetsgivaren överlämna beslutet till arbetsgivaren.

4 § 14 Försäkringar

§ 14 Mom 1 ändras på sätt att den får året aktuella premien som arbetsgivaren ska betala till deltidspension anges § 14 Mom 1 får då följande lydelse:

Arbetsgivare är skyldig teckna följande försäkringar enligt gällande överenskommelser mellan SAF och LO

- a) Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) och avgångsbidragsförsäkring (AGB),
- b) Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS),
- c) Avtalspension SAF-LO,
- d) Trygghetsförsäkring vid arbetskada (TFA),
- e) Avtal om omställningsförsäkring,
- f) Avtal om kompletterande föräldrapenning, (FPT),
- g) Trygghetsfonden, TSL.

Anmärkning

Arbetstagare äger ej föra talan mot arbetsgivare eller hos denne anställd om skadestånd med anledning av personskada, som utgör arbetskada.

Arbetsgivare är skyldig att betala in premie till deltidspension. För år XXXX är den avtalade premien Y,Y procent.

5 Förhandlingsordning rörande inhyrda i visst fall

En särskild överenskommelse om förhandlingsordning rörande inhyrda i visst fall har träffats i enlighet med bilaga 1.

6 Gemensam arbetsgrupp droger

Parterna är överens om direktiv för en partsgemensam arbetsgrupp avseende droger i enlighet med bilaga 2.

7 Gemensam arbetsgrupp semester

Parterna är överens om direktiv för en partsgemensam arbetsgrupp om en gemensam analys av semesterlagens regler om årlig betald semester i förhållande till EU-rätten i enlighet med bilaga 3.

8 Löner

Parterna är överens om att under den kommande avtalsperioden träffas för att diskutera löneavtalet.

Stockholm den 17 mars 2025



TEKO Sveriges Textil- och Modeföretag



IF Metall

Förhandlingsordning rörande inhyrda i vissa fall

TEKO 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 i Tekoavtalet mellan TEKO och 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.

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 arbetstagsidan. 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.

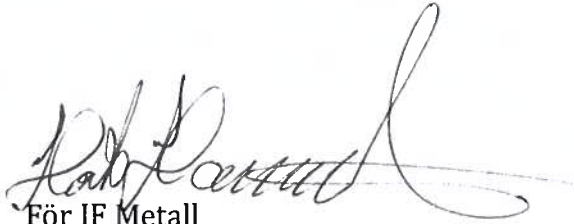
Protokoll vid förhandling i samband med antagande av slutlig hemställan TEKO - IF Metall den 31 mars 2025

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

Stockholm den 31 mars 2025



För TEKO



För IF Metall

Bilaga

1 Löner och allmänna villkor m.m.

Prolongering av Tekoavtalet IF Metall

Nu gällande Tekoavtalet IF Metall prolongeras med nedan angivna ändringar och tillägg avseende löner och allmänna anställningsvillkor.

1.1 Avtalsperiod

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

1.2 Löneavtal TEKO – IF Metall

1.2.1 Övergångsbestämmelser

Om de lokala parterna inte kommer överens om andra tidpunkter, ställs den 1 april 2025 respektive den 1 april 2026 till de lokala parternas förfogande en företagspott på 985 kronor (563 ören) respektive 923 kronor (527 ören) för varje heltidsanställd arbetare. Potten fördelas vid varje företag efter lokal överenskommelse.

Genomslag i utgående lägstalöner avräknas från lönepott.

Parterna ska vid fördelningen av potten gemensamt analysera lönesituationen vid företaget.

Vid fördelningen ska särskilt beaktas sådana ackord och tidlöner för vilka höjning kan anses motiverad med hänsyn till prestation och förtjänstutveckling eller eljest för att få balans i lönesättningen. Dessutom ska hänsyn tas till arbetare med ogynnsamt löneläge eller ogynnsam löneutveckling.

Sedan sådana eventuella skevheter rättats till ska fördelningen inriktas på en ändamålsenlig lönesättning, differentierad efter individuella eller andra grunder.

Lönerna ska bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i arbetsuppgifterna och den enskilde arbetarens sätt att uppfylla dessa. Systematisk värdering av arbetsinnehåll och individuella kvalifikationer kan vara god grund för bedömningar.

Ledningsförmåga, omdöme och initiativ, ekonomiskt ansvar, samarbetsförmåga samt idériakedom och innovationskraft ska beaktas vid lönesättningen.

Samma principer för lönesättningen ska gälla för kvinnor och män liksom för yngre och äldre arbetare.

Vid alla förhandlingar enligt dessa övergångsbestämmelser tillämpas Förhandlingsordning vid fördelning av lokala pottar m.m.

Förhandlingsordning vid fördelning av lokala pottar m.m.

Fördelning av lokal pott ska ske genom överenskommelse mellan lokala parter.

I de fall de lokala parterna efter förhandlingar ej kan träffa överenskommelse om fördelning av lokal pott har berörd lokal part rätt att föra frågan till central förhandling.

I de fall inte heller de centrala parterna kan träffa överenskommelse i ärendet har central part rätt att överlämna frågan för slutligt avgörande till Lönenämnden TEKO/Industrifacket Metall, som består av tre representanter för TEKO, Sveriges Textil- och Modeföretag och tre representanter för Industrifacket Metall. I lönenämnden skall en av representanterna för TEKO, Sveriges Textil- och Modeföretag vara ordförande och en av representanterna för Industrifacket Metall vice ordförande.

Anmärkning

Om enighet ej nås i lönenämnden om fördelning av lokal pott utlägger arbetsgivaren 1/3 av potten och den lokala arbetarparten återstående 2/3.

1.2.2 Avtalets lägsta löner

Uppräkning av avtalets lägsta löner för arbetare som fyllt 18 år och yrkesarbetare som fyllt 18 år sker med 3,2 procent den 1 april 2025 och med 2,9 procent den 1 april 2026. Genomslag i utgående lägstalöner avräknas från lönepott.

1.2.3 Bilaga 1 Regler för timlön, 1. Timlön, Lägsta löner

Uppräkning av bilagans lägsta löner för arbetare som fyllt 18 år och yrkesarbetare som fyllt 18 år sker med 3,2 procent den 1 april 2025 och med 2,9 procent den 1 april 2026. Genomslag i utgående lägstalöner avräknas från lönepott.

1.2.4 Ersättning för obekväm arbetstid och helglön

Avtalets ersättning för obekväm arbetstid och helglön beräknas på sedvanligt sätt.

1.2.5 Lägsta semesterlön

Avtalets ersättning för lägsta semesterlön beräknas på sedvanligt sätt.