

ÖVERENSKOMMELSE
mellan
Föreningen Industriarbetsgivarna
och
Industrifacket Metall
(Stål- och Metallindustrin)

Föreningen Industriarbetsgivarna och Industrifacket Metall är överens om avtal avseende löner och allmänna anställningsvillkor samt övriga frågor enligt nedan.

1 Avtalets giltighetstid

Parterna är överens om avtalet om allmänna anställningsvillkor (Stål- och Metallavtalet) gällande till och med den 31 mars 2025 prolangeras från och med den 1 april 2025 till och med den 31 mars 2027 med angivna ändringar och tillägg.

Överenskommelsen omfattar avtalsperioden den 1 april 2025 – den 31 mars 2027.

2 Fredsplikt

Fredsplikt gäller under avtalsperioden.

3 Överenskommelsens omfattning

- Förhandlingsprotokoll, **Bilaga A**
- Löneavtal, **Bilaga B**
- Förändringar Stål- och Metallavtalet, **Bilaga C**
- Förändringar i avtalskommentaren, **Bilaga D**
- Direktiv arbetsgrupper, **Bilaga E**

Stockholm den 31 mars 2025


Föreningen Industriarbetsgivarna


Industrifacket Metall

Förhandlingsprotokoll Stål- och Metallindustrin

Art: Förbundsförhandling

Parter: Föreningen Industriarbetsgivarna
Industrifacket Metall

Tid: Den 31 mars 2025

Plats: Stockholm

Ärende: Avtalsuppgörelse för tiden den 1 april 2025 – den 31 mars 2027

Närvarande: Industriarbetsgivarna

Per Widolf
Christian Rimmerfeldt
Anna Romare
Martin Brorell
Jesper Hedin

Industrifacket Metall

Tomas With
Tommy Thunberg Bertolone
Anastasia Johansson
Johan Sandberg
Anilla Larsson
Victoria Enbäck
Marina Åslund

Delegation

Anna Bengtsson
Arto Tolppanen
Daniel Blixt
Jessica Smedjegård
Niclas Widell
Pontus Lundin
Sven-Erik Rosén
Tomas Karlsson
Jonas Seppälä

§ 1

Förhandling i enlighet med Industriavtalets förhandlingsordning rörande avtalsuppgörelse för tid från och med den 1 april 2025 har inletts den 19 december 2024 och avslutats den 31 mars 2025. I det avslutande skedet har förhandlingarna skett under medverkan av opartiska ordförande.

- § 2 Parterna har träffat överenskommelse för tiden den 1 april 2025 – den 31 mars 2027 i enlighet med innehållet i bilagda överenskommelser.
- § 3 Parterna är överens om att ytterligare avsättning för pensionsintjänande till livsarbetsvidstillägg, LP, sker med 0,1 % fr o m den 1 januari 2025. I anledning av detta sker avräkning från avtalsvärdet med 0,1 % genom motsvarande sänkning av lönepoten i samband med löne revisionsdatum den 1 april 2025.
- § 4 Parterna är överens om att öka antal minuter i inarbetning för arbetare i dagtidsarbete fr o m den 1 april 2025, se bilaga C nedan. I anledning av detta sker avräkning från avtalsvärdet med 0,2 % genom motsvarande sänkning av lönepoten i samband med löne revisionsdatum den 1 april 2025.
- § 5 Parterna är överens om att tillämpa följande hanteringsmetod för höjningar av övertidstilläggen i syfte att uppnå följsamhet mot löneutvecklingen i branschen. En avstämning sker vid varje riksavtalsförhandlingstillfälle med början 1 april 2025, varvid en uppföljning av utgående avtalsperiods löneutveckling i branschen görs. I den mån den faktiska löneutvecklingen skiljer sig från vad som anges i det utgående riksavtalet, görs en justering av övertidstilläggen i motsvarande mån. Därefter höjs övertidstilläggen med samma procenttal och vid samma tidpunkter som det nya riksavtalet.
- § 6 Fredsplikt gäller på motsvarande sätt som för löneavtalen under avtalsperioden även i de frågor som omfattas av arbetsgruppernas arbete.
- § 7 Förhandlingarna förklarades avslutade.

Föreningen Industriarbetsgivarna

Industriefacket Metall

Per Widolf

Tomas With

LÖNEAVTAL FÖR AVTALSÅREN 2025 - 2027

1 Löneavtalets syfte och förutsättningar

Parterna är överens om att Industriavtalet syftar till att ge industrins parter förutsättningar att utan stridsåtgärder genomföra konstruktiva avtalsförhandlingar med balanserade resultat. Genom Industriavtalet tar parterna ett gemensamt ansvar för lönebildningen på sin del av arbetsmarknaden. De centrala parterna ansvarar därmed också för att ge de lokala parterna de nödvändiga förutsättningarna för att kunna leva upp till Industriavtalets krav.

Parterna är sålunda ense om att de lokala förhandlingarna i varje företag ska föras i enlighet med Industriavtalets och detta avtals syfte. De lokala parterna ska därvid vinnlägga sig om att – genom en omsorgsfull fördelning av lönepotten i enlighet med löneprinciperna – uppnå en god kvalitet i lönebildningen på det enskilda företaget. På så vis ökar förutsättningarna för en långsiktigt hållbar lönebildning till gagn för företaget och de anställda.

2 Grundläggande principer för lönebildning och lönesättning i företagen

Parternas gemensamma uppfattning är att lönebildningen i företagen ska främja företagets produktivitetsutveckling, lönsamhet och konkurrenskraft.

Lönebildningen och lönesättningen ska utgöra en del av en produktivitets- och intäktsskapande process. Lönesättning och lokala lönesystem bör därför utvecklas så att de stimulerar till ökade arbetsinsatser och kompetensutveckling och därmed bli en drivkraft för företaget och arbetarna. Grunderna för lönesättning av den enskilde arbetaren framgår av Stål och Metallavtalets § 6 mom. 1.

Lönesättningen bör vara sakligt väl motiverad så att den enskilde arbetaren vet på vilka grunder lönen har satts och vad arbetaren kan göra för att höja sin lön.

Samma principer för lönesättning ska gälla för kvinnor och män liksom för yngre och äldre arbetare och oavsett etnisk tillhörighet.

3 Avtalets tillämpning

Löneavtalets syfte och förutsättningar och de grundläggande principerna för lönebildning och lönesättning i företagen (punkt 1 och 2 ovan) förutsätter att de lokala parterna gör en gemensam genomgång av avtalets intentioner och tillämpning i företaget. Parterna ska snarast upprätta en tidplan för förhandlingarna.

Med sin kännedom om företagets och de enskilda arbetarnas förhållanden ska de genom ömsesidigt hänsynstagande medverka till en god kvalitet i företagets lönebildning.

4 Företagsvis lönepott

4.1 Löneavtalet bygger på förutsättningen att det ska tillämpas enbart i enlighet med sitt uttryckliga innehåll.

Beräkning av den företagsvisa lönepotten

4.2 För avtalsåret beräknas och fördelas en företagsvis lönepott i enlighet med följande bestämmelser.

I varje företag beräknas en lönepott som en procentsats av de vuxna arbetarnas samlade grundförtjänst (enligt definitionen av förtjänstbegrepp, § 6 mom. 9 i avtalet om allmänna villkor) dagen före lönerevisionsdatum.

I företag där timlön tillämpas beräknas potten som en procentsats av de vuxna arbetarnas samlade grundförtjänst per timme (enligt definitionen av förtjänstbegrepp, Bilaga – regler för timlön i avtalet om allmänna villkor) dagen före lönerevisionsdatum.

Vid beräkningen av potten ska dock den lägsta samlade grundförtjänsten för heltidsarbetande vuxen arbetare utgöra 29 100 kr/mån avtalsår 1 och 30 002 kr/mån avtalsår 2 (vid deltidarbete i proportion därtill).

Procentsatsen är:

3,1 % för 2025

3,0 % för 2026

Anmärkningar

Innan potten fördelas ska den minskas med det belopp som motsvarar genomslaget av höjda garantilöner. Arbetare inplacerad i S-lönegrupp bidrar till lönepotten med ett belopp som motsvarar genomsnittsförtjänsten hos heltidsanställd arbetare vid företaget, i enlighet med § 6 mom. 9 avtalet om allmänna anställningsvillkor.

Fördelning av den företagsvisa lönepotten

4.3 Lönepotten fördelas i lokala förhandlingar i enlighet med avtalets principer med giltighet fr.o.m. 2025-04-01, såvida inte annat lokalt överenskommes.

Efter lokal överenskommelse kan lönerevisionsdatum flyttas eller vid fleråriga löneavtal sammanläggas inom avtalsperioden.

Tillämpas i företaget ett mellan de lokala parterna i kollektivavtal överenskommet lönesystem, ska lönepotten användas inom ramen för lönesystemet. Exempel på åtgärder med lönepotten är att införa nya komponenter i systemet eller att förändra värdet på befintliga komponenter i systemet. Kostnaden för sådana åtgärder avräknas från lönepotten och minskar denna. Samma gäller också om parterna överenskommer om ett nytt lönesystem i samband med fördelningen av potten.

Anmärkningar

1. För att lönepotten ska kunna användas inom ramen för gällande lönesystem, kan överenskommelse träffas om att fördela den vid flera tillfällen under avtalsåret.

2. Lönehöjning för arbetare som erhåller annat arbete med högre grundlön ska ej avräknas från lönepotten.

3. I samband med förhandling om fördelning av den företagsvisa lönepotten bör en genomgång av lönesystem och lönesättning i enlighet med punkt 2 "Grundläggande principer för lönebildning och lönesättning i företagen" göras.

5 Förhandlingsordning

5.1 Förhandlingar om fördelning av företagsvis lönepott ska följa en mellan de lokala parterna uppgjord tidplan.

5.2 Om de lokala parterna ej enas om annat, ska förhandlingarna för år 2025 om fördelning av den företagsvisa lönepotten vara avslutade den 30 juni 2025, såvitt inte part dessförinnan frånträtt förhandlingen.

För år 2026 ska, om de lokala parterna ej enas om annat, förhandlingarna om fördelning av den företagsvisa lönepotten vara avslutade den 30 juni 2026, såvitt inte part dessförinnan frånträtt förhandlingen.

5.3 Kan de lokala parterna ej enas i förhandlingar om fördelning av företagsvis lönepott, äger part rätt att föra frågan till central förhandling. Sådan förhandlingsframställan ska vara motparten tillhanda senast 14 dagar efter att den lokala förhandlingen avslutats.

Protokollsanteckningar till löneavtal 2025 – 2027

1. Ökningen av garantilönerna i avtalet får i och för sig icke inverka på utgående löner i annan mån än att reglering i samband härmed ska göras rörande de under § 6 mom. 2 angivna individuella minimitimlönerna.

2. Har arbetare slutat sin anställning och har fordran på grund av ovannämnda bestämmelser ska han senast 30 dagar efter den lokala lönerevisionens avslutande hos arbetsgivaren anmäla sin fordran med angivande av sin postadress. Försummas detta har arbetaren förlorat sin rätt i berörda hänseende och beloppet överlämnas till för arbetarna vid företaget avsedd sjukkasse eller användes för annat liknande ändamål.

3. Retroaktiva belopp skall utbetalas så snart kan ske.

4. Parternas avsikt med löneavtalet för avtalsåret är att begränsa löneutvecklingstakten i enlighet med intentionerna i Industriavtalet och parternas egna analyser och bedömningar.

Parterna har därför genom avtalets konstruktion velat understryka vikten av att hålla avtalets nivå.

Avsikten har emellertid inte varit att förhindra lönehöjningar till följd av ökat ansvar, ökade krav och befogenheter i arbetet, befördran eller annan övergång till mer kvalificerade uppgifter, vare sig förändringarna beror på byte till nya arbetsuppgifter eller genomgripande förändringar av arbetsorganisationen.

Ch
ph

Förändringar Stål- och Metallavtalet

§ 1 Avtalets omfattning, giltighetstid mm

Mom 2 Giltighetstid

Momentet får följande lydelse:

Detta avtal gäller till och med den 31 mars 2027.

Anmärkning

Fredsplikt råder under avtalsperioden.

§ 4 mom 3 - Inarbetning vid dagarbete och 2-skift

Första stycket får följande lydelse.

Arbetare som fullgjort 40-timmarsperiod (exklusive övertidsarbete) i dagarbete eller i 2-skiftsarbete äger rätt att tillgodoräkna sig 36 minuters respektive 2 timmars betald ledighet. Vid kortare arbetstid än ordinarie dagtidsarbete utgår betald ledighet i proportion härtill.

§ 4 mom 7 - Övertidsuttag och uttag av mertid

Tredje stycket får följande nya lydelse.

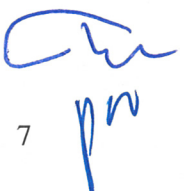
Övertidsuttaget under ett kalenderår får uppgå till högst 200 timmar (allmän övertid) vid avstämningstidpunkten den 31 december respektive år. Övertidsuttaget får under kalenderåret överstiga 200 timmar, dock inte vid något tillfälle överstiga 250 timmar.

§ 6 Lön

Mom 8 - Lönegrupper - garantilön

Nya nivåer införs i § 6 mom 8.

7

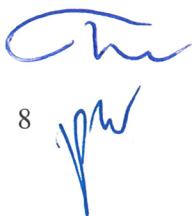


Garantilönen är inom respektive lönegrupp följande:

Lönegrupp	2025	2026
Grupp S (S-gruppen)	Ingen angiven garantilön	Ingen angiven garantilön
Grupp T (Teknikergruppen)	27 560 kr	28 525 kr
Grupp 1: Vuxna yrkesskickliga arbetare, vilka arbetat minst 6 år i yrket	26 093 kr	27 006 kr
Grupp 2: Vuxna yrkeskunniga arbetare, vilka arbetat minst 3 år i yrket	24 440 kr	25 295 kr
Grupp 3: Övriga vuxna arbetare, vilka fyllt 18 år	23 037 kr	23 844 kr
Grupp 4: Arbetare, vilka fyllt 17 år	20 827 kr	21 556 kr
Grupp 5: Arbetare, vilka fyllt 16 år	18 620 kr	19 271 kr

Nya nivåer införs gällande övertidstillägg (§ 7 mom 1), omställningsersättning (§ 7 mom 2) och OB-tillägg i (§ 7 mom 4)

	2025	2026
Övertidstillägg	57,72 kr	59,74 kr
Omställningsersättning	134 kr	138 kr
OB-tillägg		
Mellan kl. 17 och 22	33,68 kr	34,86 kr
Mellan kl. 22 och 06	49,05 kr	50,77 kr
Fredag kl. 22 till lördag kl. 22	94,42 kr	97,73 kr
”Från kl. 22 dagen före till kl. 22 på söndagar...../.....till kl. 06 på långfredagen”	132,47 kr	137,11 kr
”Dag före nyårsafton kl. 22 – nyårsdagen kl. 22/...., dagen före julafton kl. 22 – annandag jul kl. 22”	220,45 kr	228,17 kr



Nya nivåer införs i bilaga 5 – regler för timlön.

Garantilönen är inom respektive lönegrupp följande:

Lönegrupp	2025	2026
Grupp S (S-gruppen)	Ingen angiven garantilön	Ingen angiven garantilön
Grupp T (Teknikergruppen)	158,39 kr	163,94 kr
Grupp 1: Vuxna yrkesskickliga arbetare, vilka arbetat minst 6 år i yrket	149,96 kr	155,21 kr
Grupp 2: Vuxna yrkeskunniga arbetare, vilka arbetat minst 3 år i yrket	140,46 kr	145,37 kr
Grupp 3: Övriga vuxna arbetare, vilka fyllt 18 år	132,40 kr	137,03 kr
Grupp 4: Arbetare, vilka fyllt 17 år	119,70 kr	123,89 kr
Grupp 5: Arbetare, vilka fyllt 16 år	107,01 kr	110,75 kr

§ 8 mom 2 Omplacering

Punkten 2, andra stycket får följande nya lydelse:

För omplaceringar som sker fr o m 1 april 2025 utbetalas omplaceringstillägg under de två år som följer på tidpunkten för omplaceringen. Sker efter omplaceringen en höjning av lönen för den nya befattningen reduceras tillägget i motsvarande grad.

För de fall omplaceringstillägget per månad understiger 1/50 av garantilön i grupp 3, se § 6 mom 8, kan arbetsgivaren välja att betala ut tillägget för tvåårsperioden i sin helhet.

Tidigare punkten 2, andra stycket blir tredje stycket och får följande lydelse:

För omplaceringar som skett före 31 mars 2025 avräknas omplaceringstillägg under tre år med en tredjedel per år. Sker efter omplaceringen en höjning av lönen för den nya befattningen reduceras tillägget i motsvarande grad.

9



Förändringar i avtalskommentaren**§ 5 mom 4 varierad arbetstid - Trygghet och Flexibilitet (ToF)**

Andra stycket påföljande avtalstexten får följande nya lydelse:

Systemet med varierad arbetstid består av möjligheten att såväl gå upp som att gå ned i ordinarie arbetstid; dessa hanteringar är båda naturliga delar för att uppnå den flexibilitet och ökade trygghet i anställning som systemet är skapat för och bör av båda parter behandlas så. Varierad arbetstid kan t ex användas för att hantera beläggnings- och efterfrågesvängningar på grund av konjunkturläget eller då beläggningen/efterfrågan tillfälligt förändras. Arbetstiden kan också tillfälligt behöva justeras på grund av företagets egen planering, t.ex. vid reparations- eller underhållsarbeten och semesterstängning. Genom den ökade flexibiliteten, att snabbt gå upp och ned i ordinarie arbetstid, ges företagen större förutsättningar att snabbt kunna anpassa sig till rådande konjunkturläge samt förändringar i beläggning och efterfrågan, vilket innebär att företagens konkurrenskraft därmed bättre kan bibehållas eller stärkas. Detta innebär i sin tur att individens trygghet i anställningen ökar. Möjligheten att minska arbetstiden utan att förlora inkomst, kan även innebära att företagen i en kortare lågkonjunktur inte behöver varsla eller säga upp anställda.


10


Direktiv arbetsgrupper

Direktiv arbetsgrupp S-grupp och lokala lönesystem:

Lönegrupp S fördes in i Stål- och Metallavtalet i samband med avtalsförhandlingarna 2016. Såväl Industriarbetsgivarna som IF Metall konstaterar att lönegrupp S har inneburit en rad fördelar för såväl arbetsgivar- som arbetstagarparten, men konstaterar också att det föreligger ett behov av en översyn av tillämpning och uppföljning av systemet. Vidare konstaterar parterna en viss oönskad trögrörlighet i branschens lokala lönesystem, vilket bl a i vissa fall har negativ påverkan på hur lönegrupp S används.

Parterna tillsätter av ovan nämnda skäl en arbetsgrupp med uppgiften att undersöka hur lönegrupp S och lokala lönesystem kan användas på ett för lokala parter än mer konstruktivt sätt. Arbetsgruppen ska studera exempel på lönesättning enligt lönegrupp S och tillämpningen av lokala lönesystem. Arbetsgruppen ska bestå av en/två representant/er från IF Metall centralt och en/två representanter från Industriarbetsgivarna samt två lokala representanter från respektive arbetsgivar- och arbetstagersidan. Arbetsgruppens arbete ska slutfört och rapporterat senast den 1 oktober 2026.

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

Bakgrund

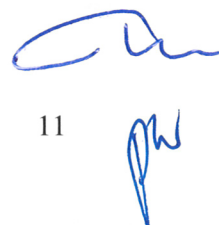
Parterna ser allvarligt på den växande problematiken kring droger och står enade i att arbetsplatser ska vara drogfria. Droger är ett stort problem och både arbetsgivare och anställda har rätt att kunna ställa krav på en drogfri och trygg arbetsmiljö.

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 arbetstagsidan. 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 arbetstagersidan. 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.