



IFMETALL

Avtalskrav för avtal 2025

Till Industriarbetsgivarna

Avtalsområde Gruvindustrin

Avtal som ger reallöneökningar och konkurrenskraft

Av Industriavtalet framgår att industrins parter samarbetar för att säkerställa en stabil lönebildning i Sverige. Det innebär att parterna ska beakta lönebildningens konsekvenser gällande inflation, sysselsättning och konkurrenskraft. Utgångspunkten för förhandlingarna inom industrin är industrins villkor, hänsyn måste också tas till den svenska ekonomin i dess helhet.

Den ekonomiska tillväxten i de länder som är viktigast för svensk export har haft en dämpad tillväxt de senaste åren, undantaget är USA där ekonomin utvecklats starkt. Utsikterna framöver pekar mot en återhämtning i Europa. Risk för ökade handelshinder och förändrade handelsflöden på grund av geopolitiska motsättningar bidrar till osäkerheter kring utvecklingen men prognoserna om en konjunkturåterhämtning under 2025 och 2026 är samstämmiga.

Förutsättningarna i omvärlden påverkar också den svenska ekonomins utveckling. Svensk ekonomi kan utvecklas bättre eller sämre än omvärlden, men på det stora hela följer vi samma konjunkturförlopp. Efter en mycket snabb och kraftig återhämtning av tillväxten efter raset i inledningen av pandemin har svensk tillväxt utvecklats i sidled de senaste åren. Den höga inflationen och räntehöjningar har hållit tillbaka den ekonomiska aktiviteten.

Svensk ekonomi väntas nu gå in i en återhämtningsfas med stigande tillväxttal under 2025 och 2026. Hushållens köpkraft, som varit pressad de senaste åren, kommer stärkas av både ökade reallöner, fallande räntor och inkomstskattesänkningar. Det gör att hushållens konsumtion kommer bidra positivt till tillväxten igen.

Under 2023 har inflationstakten successivt fallit tillbaka och är sedan försommaren 2024 nära inflationsmålet. Bedömningarna är att inflationen kommer fortsätta att vara kvar i närheten av inflationsmålet på 2 procent under kommande år. De långsiktiga inflationsförväntningarna är också nära målet. Det innebär att lönebildningen bör fortsätta att utgå från Riksbankens inflationsmål.

Företagens långsiktiga förmåga att betala högre löner till sina anställda påverkas framför allt av annat än det aktuella konjunkturläget. Det handlar om hur produktiviteten och kostnaderna utvecklas jämfört med andra länder och hur Sverige och svensk industri står sig i den internationella konkurrensen.



Svensk industris konkurrenskraft har förstärkts de senaste åren. Nominell arbetskraftskostnad i nationell valuta har de senaste åren utvecklats långsammare i Sverige jämfört med Västeuropa. Motsatt gäller utvecklingen av produktiviteten där svensk industri utvecklats något starkare. Svensk industris arbetskraftskostnadsnivå i gemensam valuta ligger nu under ett genomsnitt i Västeuropa och har sjunkit relativt Västeuropa med över 20 procent jämfört med 2013. Förändringen av kostnadsläget beror till en del på en försvagning av växelkursen. Svensk industris produktion har sedan 2018 utvecklats bättre jämfört med ett genomsnitt av länderna i Västeuropa. Sverige har tagit exportmarknadsandelar och industrins lönsamhet är god med vinstandelar på en historisk hög nivå.

De ekonomiska förutsättningarna inför avtalsrörelsen är goda. Det finns utrymme för löneökningar baserade på en stark konkurrenskraft, industrins goda lönsamhet, löneutvecklingen i viktiga konkurrentländer i Europa och en hög sysselsättning.

Våra avtalskrav beaktar industrins konkurrenskraft, inflationsmålet och sysselsättningen. Däremot anser vi att parterna inte bör fästa avseende vid tillfälliga svängningar i exempelvis konjunktur och priser. På så sätt kan parterna bidra till en lönebildning som förenar möjligheten till fortsatta reallöneökningar med långsiktigt stabila och därmed förutsägbara villkor för svensk industri.

Industrifacket Metall ställer följande krav på förändringar i Gruvindustriavtalet

Gällande avtal prolongeras med följande tillägg och förändringar:

Avtalsperioden ska omfatta perioden från den 1 april 2025 till och med den 31 mars 2026. Utgångspunkten för avtalskraven är ett ettårigt avtal.

Om lagstiftningen ändras under avtalsperioden ska parterna ta upp förhandlingar angående hur avtalet påverkas med eventuella ändringar och anpassningar som följd.

Löner

Lönebestämmelserna ska utformas så att de leder till ökad reallön över tid.

Föräldralediga samt långtidssjuka ska vid fördelningen erhålla en löneökning som motsvarar den för en arbetare med likartade arbetsuppgifter.

På varje företag bildas den 1 april 2025 en lönepott genom att varje arbetare bidrar med 4,2 procent, dock lägst 1 222 kronor per månad, som multipliceras med antalet vuxna arbetare dagen före revisionen.

Avtalets lägsta löner höjs enligt gällande praxis.



Övriga ersättningar höjs med minst 4,2 procent.

Arbetstidsförkortning/Gruv livsarbetstidspremie (GLP)

Ytterligare avsättningar ska göras till de system för arbetstidsförkortning/Gruv livsarbetstidspremie (GLP) som parterna tidigare har träffat överenskommelse om. Storleken på avsättningarna preciseras i de kommande förhandlingarna.

Rätt till förskottssemester

För att säkerställa rätten till betald huvudsemester ska det finnas en rätt till förskottssemester. Kravet specificeras i de kommande förhandlingarna.

Övertidskompensation

Deltidsanställda ska ersättas med övertidskompensation på motsvarande nivå som heltidsanställd för allt arbete som sker utöver den gällande ordinarie dagliga arbetstidsmättet för deltidsanställningen.

Tjänstledighet för att pröva annat arbete

För att öka tryggheten och rörligheten på arbetsmarknaden yrkar IF Metall om att i avtalet reglera rätten till sex månaders tjänstledighet för att pröva annat arbete.

Ordning och reda

Det rekommendationsavtal som träffas mellan LO respektive PTK och Svenskt Näringsliv om villkoren för att frigöra sig från kollektivavtalsbundenhet i samband med utträde ur en arbetsgivarorganisation behöver omgående implementeras i riks-/branschavtalen. Facken inom industrin förutsätter att våra motparter medverkar till konstruktiva förhandlingar i frågan samt till en skyndsam implementering.

Övriga avtalskrav

Ersättning för övertidsarbete § 7 mom. 2

Övertidsersättningen höjs med 10 procent.

Utbildning och arbetsplatsträffar på ledig tid

Planerade utbildningar och arbetsplatsträffar som genomförs på arbetstagarens lediga tid i arbetstidsschemat ersätts med faktor 2. Arbetstagaren väljer om ersättning med faktor 2 ska utbetalas i kontant ersättning eller som ledig tid till arbetstidsbank.

Övertid och ökad arbetstid § 4 mom. 4:5

Uttag av kompensationsledighet enligt § 7 mom. 3 återförs till övertidskontot med maximalt 100 timmar per år.

Semesterlön och semesterersättning § 12 mom. 2

Tjänstledighet med anledning av frivillig tjänstgöring inom ramen för totalförsvaret tillförs bestämmelserna om semesterlönegrundande frånvaro.



IFMETALL

Arbetsstidsförkortning/Gruv livsarbetsstidspremie (GLP)

Inarbetning vid dagtidsarbete ovan jord § 4 mom. 5:1 utökas från 36 minuter till XX minuter. Intjäning ska även införas vid dagtidsarbete under jord med XX antal minuter på samma sätt som utökningen vid ovan jord.

Bilaga 7 GLP, premien höjs från 4,9 procent till X,X procent.

Storleken på avsättningarna ovan preciseras i de kommande förhandlingarna.

Trygghet och flexibilitet (TOF) i gruvavtalet

Tillsätta en partsgemensam arbetsgrupp för att utreda förutsättningarna att införa ett TOF system likt Stål- och Metallavtalet i Gruvindustriavtalet.

Redaktionell förändring

Tillägg vid obekväm arbetstid § 6 mom.1. Stryk parenteserna i 1 a med texten vid LKAB med dotterbolag mellan kl. 19.00 och 24.00, då de lokala parterna reglerat frågan.

Stockholm den 19 december 2024


Marie Nilsson
Förbundsordförande


Tomas With
Förhandlingsledare