



GEMENSAMMA AVTALSKRAV

Avtal 2025

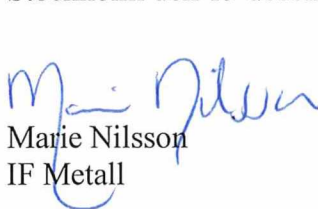
Till Teknikföretagen/Teknikarbetsgivarna

IF Metall, Sveriges Ingenjörer och Unionen framställer härmed sina gemensamma krav på prolongering av gällande avtal med följande förändringar och tillägg av löner och allmänna anställningsvillkor m.m. enligt bilaga 1.

Respektive förbund kommer, inom ramen för de gemensamma förhandlingarna, att ytterligare precisera de gemensamma kraven samt framföra krav på vissa förbundsspecifika frågor, bilagorna 2-4.

Avtalskraven är utformade utifrån ett ettårigt avtal.

Stockholm den 19 december 2024



Marie Nilsson
IF Metall



Ulrika Lindstrand
Sveriges Ingenjörer



Peter Hellberg
Unionen

Bilagor

Bilaga 1 Gemensamma avtalskrav IF Metall, Sveriges Ingenjörer och Unionen

Bilaga 2 Specifika krav för IF Metall

Bilaga 3 Specifika krav för Sveriges Ingenjörer

Bilaga 4 Specifika krav för Unionen

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.

Löner

Lönebestämmelserna ska utformas så att de leder till ökad reallön.

Lönesystem/lönestrukturer i företagen ska utformas så att de stöder en utveckling av de anställdas kompetens och arbetsuppgifter. Löneökningsbestämmelserna ska, med beaktande av de förutsättningar och behov som finns på olika avtalsområden, utformas så att de lokala fackliga organisationerna tillförsäkras ett inflytande över lönebestämmelsernas tillämpning och så att de bidrar till jämställda löner. Områden med lågt löneläge inom industrin ska särskilt uppmärksammas. Därför vill IF Metall, Sveriges Ingenjörer och Unionen att:

- En lönepott skapas för IF Metall den 1 april 2025 på varje arbetsplats genom att varje anställd bidrar med 4,2 procent, dock lägst 1222 kronor per månad.
Ett löneökningstrymme om 4,2 procent skapas för Sveriges Ingenjörers respektive Unionens medlemmar den 1 april 2025 i enlighet med respektive förbunds löneavtal.

Följande punkter gäller endast IF Metall och Unionen och skall gälla från den 1 april 2025.

- Alla anställda ska ha en lägsta löneökning på minst 850 kronor per månad.
- Fasta ersättningar ska höjas med minst 4,2 procent.
- Avtalets lägstalöner höjs med avtalsvärdet.

Arbetstidsförkortning

En ytterligare avsättning till de branschvisa systemen för arbetstidsförkortning/deltidspension ska göras. Storleken på avsättningen preciseras i de kommande förhandlingarna.

Rätt till förskottssemester

För att säkerställa rätten till betald huvudsemester ska det finnas en rätt till förskottssemester.

Övertidskompensation

Deltidsanställd ska ersättas med övertidskompensation på motsvarande nivå som heltidsanställd för allt arbete som sker utöver den gällande ordinarie dagliga arbetstiden för deltidсанställningen.

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.



Avtalskrav för avtal 2025

Till Teknikföretagen/Teknikarbetsgivarna
Avtalsområde Teknikavtalet IF Metall

Industrifacket Metall ställer följande krav på förändringar i – Avtalsområde Teknikavtalet IF Metall

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 lägstalöner höjs med avtalsvärdet.

Alla anställda ska ha en lägsta löneökning på minst 850 kronor per månad.

Övriga ersättningar höjs med minst 4,2 procent.

Arbetstidsförkortning – deltidspension

En ytterligare avsättning ska göras till de system för deltidspension som parterna tidigare har träffat överenskommelse om. Storleken på avsättningen preciseras i de kommande förhandlingarna. Avsättningen till deltidspension ska redovisas i avtalet.

Rätt till förskottssemester

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

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.

Redaktionell förändring

Avtalets avsättning till deltidspension ska redovisas i kollektivavtalet.

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

Återförande av tillgänglig övertid

För att minska den totala mängden övertid på årsbasis yrkar IF Metall att det inte ska vara möjligt att återföra mer än 100 timmar som tillgänglig övertid per år.

Begränsning av övertid

För att stärka individens rätt till rekreation och familjeliv yrkar IF Metall om att i avtalets § 4 mom. 5:2 göra ett tillägg.

När den anställde har uppnått 150 timmar övertid under kalenderåret föreligger ingen skyldighet att arbeta ytterligare övertid under kalenderåret även om arbetstagaren har återfört betald ledighet som tillgänglig övertid.

Ersättning för arbete på obekväm tid och övertid

IF Metall yrkar om att i avtalet reglera att arbetsgivaren ska stå för eventuella merkostnader när arbetstagaren arbetar övertid.

Anställningens ingående och upphörande

IF Metall yrkar på att ta bort texten:

§ 9 mom. 1

Saknas verkstadsklubb kan arbetsgivaren och arbetstagaren avtala om visstidsanställning utan stöd av överenskommelse med den fackliga organisationen, som dock ska underrättas om varje särskilt fall.

IF Metall yrkar på en ändring av texten:

§ 9 mom. 1

Utan stöd av lokal överenskommelse kan arbetsgivare och arbetstagare träffa avtal om visstidsanställning om minst en månad och högst tolv månaders anställningstid. Om arbetstagaren är studerande eller pensionär eller har kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt enligt mom. 3 kan arbetsgivaren och arbetstagaren även avtala om visstidsanställning som är kortare än en månad. Arbetsgivaren ska underrätta verkstadsklubb om visstidsanställningar enligt detta stycke.

Till:

§ 9 mom. 1

Utan stöd av lokal överenskommelse kan arbetsgivare och arbetstagare träffa avtal om visstidsanställning om minst en månads och högst tolv månaders anställningstid. Om arbetstagaren är studerande eller pensionär eller har kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt enligt mom. 3 kan arbetsgivaren och arbetstagaren även avtala om visstidsanställning som är kortare än en månad. Arbetsgivaren ska underrätta facklig organisation om visstidsanställningar enligt detta stycke.

Stockholm den 19 december 2024


Marie Nilsson
Förbundsordförande


Simon Petersson
Biträdande avtalssekreterare



Sveriges Ingenjörers avtalskrav 2025 Teknikavtalet

Till Teknikföretagen/Teknikarbetsgivarna

Ingenjörerna har det tekniska kunnande och nytänkande som krävs för att företagen ska utvecklas och öka sin konkurrenskraft. Deras insatser förbättrar produktiviteten och bidrar till fler jobb, bättre välfärd och ett mer hållbart samhälle. Detta viktiga bidrag till företagen och samhället ska synas både på lönen och i löneutvecklingen. Ingenjörerna bidrar till den nödvändiga förnyelsen och ökar lönsamheten. I de lokala löneförhandlingarna ska ingenjörernas bidrag värderas och belönas.

Sveriges Ingenjörer yrkar på följande kompletterande avtalsförändringar fr.o.m. 1 april 2025

Löner

Om de lokala parterna inte enas om annat i löneförhandlingarna ska lönesumman för de medlemmar som omfattas av lönerevisionen öka med 4,2 procent den 1 april 2025.

Arbetstidsförkortning

En ytterligare avsättning om 0,x procent ska göras till förkortad arbetstid genom systemet för tid till tidbank. Storleken på avsättningen preciseras under kommande förhandlingar.

Jämställdhet

Kvalifikationstid för föräldralön i relation till anställningstid ska tas bort från avtalsregleringen.

Löneprinciper

Justering omotiverade löneskillnader i löneprinciper § 2, sista meningen i sista stycket ändras till: Framgår det av dessa analyser att omotiverade löneskillnader finns i företaget ska dessa justeras snarast, dock senast inom en period av tre månader, om inte de lokala parterna är överens om annat.

Arbetstidsmått för övertidsavlösta

Ett tydliggörande behövs om vad som gäller kring arbetstidsmått när överenskommelse om att särskild kompensation för övertidsarbete ej utgår och tjänstemannen i stället ersätts med högre lön och/eller extra semesterdagar.

Restidsersättning

Restidsersättning ska kunna tas ut i ledig tid eller pengar.

Förskjuten arbetstid

Ersättning för arbete på förskjuten tid ska kunna tas ut i ledig tid eller pengar

Tjänsteresa utomlands

Vid tjänsteresa utomlands ska motsvarande arbetstids- och ersättningsregler gälla som i Sverige såvida inte lokal överenskommelse eller överenskommelse med berörda anställda träffas om annat.

Redaktionell ändring

Avtalens pronomen ska vara genusneutrala

Vi förbehåller oss rätten att under förhandlingarna komplettera och precisera våra krav

Stockholm 2024-12-19



Camilla Frankelius

Förhandlingschef, Sveriges Ingenjörer



Pia Bäckström

Förhandlingschef, Industrisektor



Anders Boström

Avtalsansvarig

Avtalskrav 2025 Unionen

Till Teknikföretagen/Teknikarbetsgivarna

Unionen framställer härmed sina krav på prolongering av gällande avtal med följande förändringar och tillägg. Kraven nedan är förbundsspecifika komplement till de gemensamma avtalskraven från IF Metall, Sveriges Ingenjörer och Unionen.

Lönesättning, löneprinciper och jämställdhet

- De lokala parterna ska förhandla om lönesättningen vid nyanställning, mer kvalificerade arbetsuppgifter och befordran.
- Justering omotiverade löneskillnader i löneprinciper § 2, sista meningen i sista stycket ändras till: Framgår det av dessa analyser att omotiverade löneskillnader finns i företaget ska dessa justeras snarast, dock senast inom en period av tre månader, om inte de lokala parterna är överens om annat.
- Kvalifikationstid för rätten till föräldralön ska tas bort från avtalsregleringen.

Arbetstider och återhämtning

Det är viktigt att tjänstemän kan få balans mellan arbetsliv och privatliv samt en ostörd fritid. All tid som arbetsgivaren kräver att tjänstemannen står till förfogande är arbetstid. Det är idag vanligt inom industrin att såväl arbetsmängd som tempo är högt. Viloperioder är viktiga både för tjänstemännens hälsa och sociala liv, men också för fortsatt och långsiktig arbetsförmåga. Arbetsgivaren ska se till att ledighet och vila i enlighet med avtalet kan tas ut. Genom att stärka arbetstidsförkortningen ges större möjligheter till ett hållbart arbetsliv där man kan förena arbete med fritid och återhämtning samt att orka arbeta ett helt arbetsliv.

De tjänstemän som inte omfattas av arbetstidsavtalets skyddsregler måste ha reell möjlighet att kunna påverka sin arbetstidsförläggning, att arbetstiden ska vara rimlig och återhämtning planeras in. Även om arbetstidens förläggning kan behöva vara mer flexibel vid bortavtalad övertidsersättning behöver det tydliggöras att det inte innebär överenskommelse om ett högre arbetstidsmått.

Arbete på obekvämt tid såsom förskjuten arbetstid eller restid kan vara försvårande för behov av återhämtning men också för att kunna förena arbetsliv med privatliv. För många arbetsplatser är ett globalt arbetssätt i olika tidzoner verklighet, och med detta ökar också förekomsten av arbete på obekväma tider. De tjänstemän som arbetar på förskjuten arbetstid bör därför möjliggöras en kortare arbetstid.

Helgen, och även fredag kväll, är en viktig ledig tid för många och man bör undvika att planera in arbetspass under denna tid. Måste det ändå ske bör även fredag kväll ersättas på samma sätt som resten av helgen.

Resor för arbetsgivarens räkning ska så långt det är möjligt ske under ordinarie arbetstid, och när så inte sker då kunna väljas att ersättas i ledig tid. Det är även viktigt att restid som är arbete ses just som arbetstid. Restiden ska också ses som arbetstid ur vilohänseende och tjänstemannen måste ges rimlig återhämtning.

- En avsättning om 0,x procent ska göras till förkortad arbetstid genom systemet för tid till tidbank. Storleken på avsättningen preciseras under kommande förhandlingar.
- Ett tydliggörande behövs om vad som gäller kring arbetstidsmått när överenskommelse om att särskild kompensation för övertidsarbete ej utgår och tjänstemannen istället ersätts med högre lön och/eller extra semesterdagar.
- Den lokala klubben ska informeras innan en överenskommelse om bortavtalad övertidsersättning träffas.
- Ersättning för arbete på förskjuten tid ska kunna tas ut i ledig tid eller pengar.
- Helgen ska alltid ur ersättningshänseende anses börja kvällen innan helgen
- Restidsersättning ska kunna tas ut i ledig tid eller pengar.

Redaktionell ändring

- Avtalens pronomen ska vara genusneutrala.

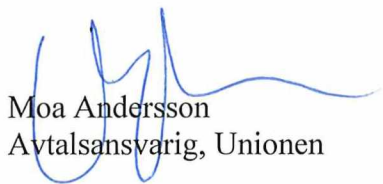
Stockholm den 19 december 2024



Peter Hellberg
Förbundsordförande, Unionen



Martin Wästfelt
Förhandlingschef, Unionen



Moa Andersson
Avtalsansvarig, Unionen