

Slutlig hemställan

Industriarbetsgivarna

Sveriges Ingenjörer

Vi, av parterna i Industriavtalet särskilt utsedda opartiska ordförande mellan å ena sidan Industriarbetsgivarna (SVEMEK) och å andra sidan Sveriges Ingenjörer avseende Tjänstemannaavtalet SVEMEK, 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 2,4 procent och ett löneutrymme den 1 april 2026 om 2,5 procent. Vid samma tidpunkter görs en gemensam löneöversyn.
- För arbetstidsförkortning avsätts 0,5 procent från och med den 1 april 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.

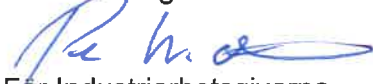
Denna slutliga hemställan kan endast antas eller förkastats i sin helhet. Svar ska lämnas till oss måndagen den 31 mars 2025 kl. 22.00 i våra lokaler, Storgatan 5.

Stockholm den 31 mars 2025


Lars-Anders Häggström


Åsa Kjellberg Kahn

Hemställan godkännes:


För Industriarbetsgivarna


För Sveriges Ingenjörer

ÖVERENSKOMMELSE
mellan
Föreningen Industriarbetsgivarna
och
Sveriges Ingenjörer
(SVEMEK)

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

1 Avtalets giltighetstid

Parterna är överens om att avtalet om Allmänna Anställningsvillkor, som löper ut per den 31 mars 2025, ska gälla med angivna förändringar från och med den 1 april 2025 till och med den 31 mars 2027.

Överenskommelsen omfattar avtalsperioden 2025 – 2027.

Tidplan och procedur m m för omförhandling framgår av Industriavtalet.

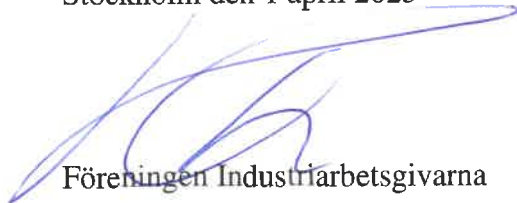
2 Fredsplikt

Fredsplikt gäller under avtalsperioden.

3 Överenskommelsens omfattning

- Protokoll med anteckningar, **Bilaga A**
- Löneavtal, **Bilaga B**
- Tekniska anvisningar till löneavtalet, **Bilaga C**
- Förändringar allmänna anställningsvillkor och arbetstidsavtal, **Bilaga D**
- Arbetsgrupp harmonisering ATK-system, **Bilaga E**
- Industrigemensamma arbetsgrupper, **Bilaga F**

Stockholm den 1 april 2025



Föreningen Industriarbetsgivarna



Katrinia Nordström
Sveriges Ingenjörer

Förhandlingsprotokoll SVEMEK

Art: Förbundsförhandling

Parter: Föreningen Industriarbetsgivarna
Sveriges Ingenjörer

Tid: 1 april 2025

Plats: Stockholm

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

Närvarande: Industriarbetsgivarna
Kristina Karmestedt Estman
Mirjam Olofsson

Sveriges Ingenjörer
Uno Borg
Katarina Nordström

-
- § 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 1 april 2025. I det avslutande skedet har förhandlingarna skett under medverkan av opartiska ordförande.
- § 2 Parterna har träffat överenskommelse för tiden 1 april 2025 – 31 mars 2027 i enlighet med innehållet i bilagda överenskommelser.
- § 3 Parterna är överens om ytterligare avsättning till system för arbetstidsförkortning (Trevalet) med 0,5 % (1 dag) per den 1 april 2025. Vid uttag per den 1 januari 2026 ska avsättningen proportioneras i förhållande till 9 månaders intjänande under 2025. Uttag i tid beräknas till 6 timmar (9/12 av en 8 timmar).
- § 4 Fredsplikt gäller på motsvarande sätt som för löneavtalet under avtalsperioden även i de frågor som omfattas av arbetsgruppernas arbete.
- § 5 Förhandlingarna förklaras avslutade.

FÖRENINGEN
INDUSTRIARBETSGIVARNA


Kristina Karmestedt Estman

SVERIGES
INGENJÖRER


~~Uno Borg~~ KATARINA NORDSTRÖM

LÖNEAVTAL FÖR AVTALSÅREN 2025-2027

Föreningen Industriarbetsgivarna och Sveriges Ingenjörer är ense om följande avtal att gälla för Industriarbetsgivarnas medlemsföretag, avtalsområde SVEMEK och Sveriges Ingenjörers medlemmar vid dessa företag.

Med civilingenjörer/medlemmar avses i detta avtal även andra akademiker som företräds av Sveriges Ingenjörer.

1 Gemensamma utgångspunkter

Det är Industriarbetsgivarnas och Sveriges Ingenjörers gemensamma uppfattning att ökad lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företagen utgör avgörande förutsättningar för ökad konkurrenskraft och tillväxt. Därigenom skapas förutsättningar för civilingenjörernas löneutveckling i företagen.

Produktivitetsutveckling är ett resultat av en skapande process som förutsätter tydliga mål för företagets verksamhet och för civilingenjören. Företagets chefer har ett särskilt ansvar för att mål sätts och att uppföljning av resultat sker.

Motivet för varje utvecklingsinsats ska vara att stärka företagets konkurrenskraft. Civilingenjörernas utbildning och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse. Det är därför viktigt att under hela deras yrkesliv ge dem tillfälle och motiv till en ändamålsenlig kompetensutveckling vilket bör återspeglas i den praktiska lönesättningen.

2 Grundläggande principer för lönebildningen i företagen

2:1

Lönesättning och löneutveckling för civilingenjörerna sker mot bakgrund av de förhållanden som skapar företagets ekonomiska förutsättningar, främst produktivitetsutvecklingen och civilingenjörernas bidrag här till.

Lönesättningen ska vara en del av en produktivitets- och intäktsskapande process och stimulera till ökade insatser.

Lönesättningen ska grundas på systematisk och motiverad bedömning.

I företaget bör finnas kriterier för lönesättning för alla karriärvägar t ex specialister/expert och chefer.

Samma löneprinciper ska gälla för samtliga civilingenjörer.

2:2

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens, duglighet och uppnådda resultat samt insatser för utvecklingen av andras kompetens som är av vikt för verksamheten. Bestämmande för den individuella lönesättningen är i första hand måluppfyllelse och faktiska resultat.

3 Löner och löneutveckling

3:1 Gemensam genomgång

De grundläggande principerna för lönebildningen och de gemensamma utgångspunkterna enligt detta avtal förutsätter att de lokala parterna gör en gemensam genomgång av avtalets intentioner och tillämpningen på företaget. Med sin kännedom om företagets förhållanden bör de lokala parterna komma överens om tidplan och formerna för lönerevisionen.

De lokala parterna ska inför löneförhandlingarna analysera om diskriminerande eller på annat sätt omotiverade löneskillnader förekommer. Framgår det av dessa analyser att omotiverade löneskillnader finns i företaget ska dessa justeras i samband med lönerevisionerna.

3:2 Lönesamtal

En genomgång sker årligen av varje civilingenjörs lön. Lönesamtalet sker mellan lönesättande chef och civilingenjören med utgångspunkt från de grundläggande principerna för lönebildning samt de gemensamma utgångspunkterna i detta avtal.

Varje civilingenjör ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad civilingenjören kan göra för att öka lönen.

3:3 Lönerevisioner

De lokala parterna ska genomföra en lönerevision per avtalsår.

Revisionerna ska ske med utgångspunkt från "Gemensamma utgångspunkter" och "Löneprinciper" enligt punkterna 1 och 2.

Lönehöjningarna ska gälla fr.o.m. den 1 april, om inte annat överenskommes.

För genomförandet av förhandlingarna ställs till de lokala parternas förfogande för det första avtalsåret ett löneökningsutrymme om 2,4 % och för det andra avtalsåret 2,5 % av lönesumman för medlemmar i Sveriges Ingenjörer dagen före lönerevisionsdatum.

I samband med lönerevisionen ska de lokala parterna, utöver ovan angivna utrymme, förhandla om individuella löneökningar i syfte att bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur för civilingenjörgruppen.

Vid lönesättningen ska beaktas civilingenjörens ökade erfarenheter i sina befattningar, mer kvalificerade arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran samt bättre arbetsinsatser.

För medlem som erhåller liten eller ingen löneökning ska särskilda överläggningar föras om den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

4 Förhandlingsordning

4:1

Saknar Sveriges Ingenjörer lokalavdelning vid företaget lämnas förslag till, och sker överläggning med, den enskilde civilingenjören.

4:2

Vid oenighet mellan de lokala parterna angående formerna för lönerevisionens genomförande ska de centrala parterna konsulteras innan den lokala förhandlingen avslutats. I sådana fall ska de centrala parterna via överläggningar med de lokala parterna medverka till att förutsättningar skapas för en lokal överenskommelse i formfrågan.

4:3

Kan de lokala parterna inte enas, äger part att påkalla central förhandling.

Handwritten signature and initials in blue ink, located in the bottom right corner of the page.

TEKNISKA ANVISNINGAR

1 Löneavtalens omfattning

a) Löneavtalens tillämpningsområden

Löneavtalen gäller endast medlemmar i Sveriges Ingenjörer och i Industriarbetsgivarnas medlemsföretag, avtalsområde SVEMEK.

Avtalet omfattar endast de tjänstemän som börjat sin anställning vid företaget senast den 31 mars 2025 respektive den 31 mars 2026.

b) Undantag

Avtalet gäller inte för tjänsteman som påbörjat sin anställning vid företaget senast den 31 mars 2025 respektive den 31 mars 2026 och som

- är anställd för vikariat eller i övrigt viss tid, och vars anställning inte varat fortlöpande 6 månader
- är anställd på prov
- innehar anställning som utgör bisyssla
- kvarstår i tjänst vid företaget efter uppnådd pensionsålder
- är tjänstledig under minst tre månader - räknat från lönerevisionstidpunkten- av annan orsak än sjukdom eller föräldraledighet.

c) Anställningsavtal träffat senare än den 1 oktober 2024 respektive senare än den 1 oktober 2025

Om ett anställningsavtal har träffats senare än ovan angiven tidpunkt och överenskommelse träffats om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av 2025 respektive 2026 års löneavtal ska tjänstemannen inte omfattas av lönerevisionen.

d) Redan genomförd lönerevision

Har i avvaktan på 2025 års löneavtal lönehöjningar utgetts ska detta beaktas om inte de lokala parterna överenskommit om annat.

e) Kontraktslön

Löneavtalen tillämpas även för en tjänsteman med kontraktslön, om det inte framgår av omständigheterna att så inte varit avsikten då kontraktet upprättades eller förnyades.

f) Tjänstemän som slutat

Till tjänstemän som slutat sin anställning bör företagen, utan särskild anmaning, betala ut vad dessa kan ha att fordra efter lönerevisionen.

g) Företag med verksamhet vid skilda enheter

För de företag som bedriver verksamhet på flera orter eller vid flera enheter på en och samma ort gäller följande:

- Företaget ska tillämpa bestämmelserna i avtalen på företaget som helhet, om detta varit "klar praxis" vid tidigare lönerevisioner eller om lokal överenskommelse om detta träffats i samband med tillämpningen av nu aktuellt löneavtal.



- I övriga fall ska företaget tillämpa löneavtalen för varje ort där företaget bedriver verksamhet respektive för varje enhet av företaget på samma ort.

h) Föräldralediga tjänstemän

Tjänsteman som är eller har varit föräldraledig ska normalt tillförsäkras samma allmänna löneutveckling under ledigheten som när denne arbetar fullt ut enligt sin normala arbetstid.

2 Retroaktiva omräkningar m.m.

Retroaktiva omräkningar

Då löneavtalet för 2025 respektive 2026 ska tillämpas fr.o.m. den 1 april, måste vissa ersättningar och avdrag omräknas retroaktivt från detta datum. Följande gäller beträffande utbetalade övertidsersättningar, gjorda tjänstledighetsavdrag och sjukavdrag.

Övertidsersättningar ska omräknas retroaktivt. Om inte lokal överenskommelse träffats om att omräkningen ska ske individuellt ska en "schablonmetod" tillämpas som innebär omräkning med den genomsnittliga lönehöjningen vid företaget inom respektive förbund.

De genomsnittstal som vid schablonmetoden används för de organiserade tjänstemännen bör även tillämpas för oorganiserade tjänstemän.

Då en långtidssjukskriven eller föräldraledig tjänsteman erhåller retroaktiv löneökning ska ersättning utgå för mellanskillnaden mellan faktiskt utbetald sjukpenning/föräldrapenning och den sjukpenning/föräldrapenning som skulle utgått om beräkning skett med den nya lönen som underlag. Denna retroaktiva ersättning ska utgå från dagen för löneökningen. Detta gäller under förutsättning att retroaktiv ersättning inte kan erhållas från Försäkringskassan.

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt. Schablonmetod är inte tillåten.

Sjukavdrag ska omräknas enligt följande.

* Sjukavdrag t.o.m. 14:e kalenderdagen ska omräknas retroaktivt.

* Retroaktiv omräkning ska inte ske för sjukavdrag fr.o.m. 15:e kalenderdagen.

3 Provision och premielön

Reglerna avseende provisions- och premieavlönade är oförändrade sedan tidigare år.

För provisions- och tantiemavlönade tjänstemän bör eftersträvas - med beaktande av att det ligger i nämnda löneformers natur att årsförtjänsten för den enskilde tjänstemannen kan variera - att förtjänstutvecklingen på sikt följer den för övriga tjänstemän.

För tjänstemän med premielön gäller samma principer för lönehöjningar som för övriga tjänstemän.

4 Vissa pensionsfrågor

Avtalets tillämpning vid pensionsfall.

Om lönehöjning utges till tjänsteman, som slutat sin anställning den 1 april 2025 respektive den 1 april 2026 eller senare och som är pensionsberättigad, ska höjningen inte vara pensionsmedförande.

Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall, ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

Anmälan om pensionsmedförande lön

Företaget ska till Collectum/PRI som pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning till följd av detta avtal

.

 /KN

FÖRÄNDRINGAR ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR SAMT ARBETSTIDSAVTAL

Avtal om allmänna anställningsvillkor § 7 mom 2:1 får följande nya lydelse:

Mom 2:1 Definition av övertidsarbete

Med övertidsarbete som medför rätt till övertidskompensation avses arbete som tjänstemannen har utfört utöver den för denne gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd om.

- övertidsarbetet har beordrats på förhand eller
- där beordrande på förhand ej kunnat ske - övertidsarbetet har godkänts i efterhand av arbetsgivaren

Kommentar

Arbete utöver den ordinarie dagliga arbetstidens längd räknas som övertid. Även deltidsanställda som beordras arbeta utöver sitt dagliga arbetstidsmått i deltidsanställningen äger rätt till övertidsersättning i enlighet med § 7.

En förskjutning av arbetstidens förläggning utan ökning av antalet arbetstimmar per dag medför därmed inte att det är övertidsarbete. Arbetstidsmåttet är antalet arbetstimmar. Övertid uppstår därför inte om en tjänsteman, som varit frånvarande från arbetet till exempel två timmar en dag, samma dag arbetar in dessa två timmar efter kontorstid.

Om tjänstemannen däremot varit frånvarande på grund av exempelvis permission eller haft kompensationsledighet för tidigare utfört övertidsarbete eller uttag ur arbetstidsbank ska övertidsberäkningen påbörjas när den ordinarie arbetstiden slutar för dagen. Frånvaro av nu angivna anledningar inräknas således i den dagliga arbetstiden.

Avtal om allmänna anställningsvillkor § 7 mom 3 får följande nya lydelse:

Mom 3:1 Beräkning av övertidsersättning

Övertidsersättning per timme utges enligt följande:

- a) för övertidsarbete kl 06 - 20 helgfria måndagar - fredagar

$$\frac{\text{månadslönen}}{94}$$

- b) för övertidsarbete på annan tid

$$\frac{\text{månadslönen}}{72}$$

Övertidsarbete på för den enskilde tjänstemannen arbetsfria vardagar samt midsommar-, jul- och nyårsafton jämställs med övertidsarbete på "annan tid".

Semesterlön är inkluderad i ersättningsbeloppen.

Med månadslön avses i detta moment tjänstemannens aktuella fasta kontanta månadslön.

Vid tillämpning av divisorerna i detta moment ska deltidsanställd tjänstemans lön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

(För tjänsteman avlönad med veckolön skall månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.)

Avtal om allmänna anställningsvillkor § 7 mom 4 strykes i sin helhet.

Avtal om allmänna anställningsvillkor § 12; nytt mom 3:3 införes enligt nedan samt konsekvensändringar avseende numrering av nuvarande mom 3:3 – 3:8 genomföres.

Mom 3:3 Förtida upphörande av tidsbegränsad anställning

En tidsbegränsad anställning enligt mom 2:1, som är längre än sex månader, kan bringas att upphöra genom att arbetsgivaren eller tjänstemannen lämnar underrättelse därom. Anställningen upphör då en månad efter det att någondera parten skriftligen underrättat motparten om sin avsikt att avbryta anställningen. Anställningen kan dock tidigast upphöra efter två månaders anställning. Möjligheten att genom underrättelse bringa anställningen att upphöra gäller endast fram till den tidpunkt då tjänstemannen har en sammanlagd anställningstid om sex månader vid företaget. När ett avtal om en tidsbegränsad anställning har föregåtts av en annan anställning i liknande befattning i företaget minskas provotiden i motsvarande grad.

Om den tidsbegränsade anställningen upphör att gälla genom underrättelse från arbetsgivaren, ska arbetsgivaren motivera sitt ställningstagande om tjänstemannen begär det.

Avtal om arbetstidsbestämmelser § 2 mom 1 får följande nya lydelse:

Mom 1 Tillgänglig arbetstid

Den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en begränsningsperiod om 4 månader.

I den sammanlagda arbetstiden ska ordinarie arbetstid och övertid inräknas.

Vid beräkningen av den sammanlagda arbetstiden ska semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

Kommentar

Bestämmelsen har sitt ursprung i och grundas på den tvingande sk 48-timmarsregeln i EU:s arbetstidsdirektiv och innebär en begränsning av en tjänstemans totala tillåtna arbetstid.

Under en period om fyra månader får den totala arbetstiden – det vill säga ordinarie arbetstid och övertid – inte överstiga 48 timmar i genomsnitt per sjudagarsperiod. Fyramånadersperioden är fast, ej rullande.

Bestämmelsen innebär inte någon begränsning av arbetsuttaget för en enskild sjudagarsperiod. Varje sjudagarsperiod ingår i beräkningen och de dagar som tjänstemannen varit frånvarande från arbetet på grund av betald semesterledighet eller sjukledighet ska "vara neutrala". Detta innebär att tjänstemannen i beräkningen anses ha arbetat sitt ordinarie arbetstidsmått enligt det gällande individuella arbetstidsschemat. All tid som inte är arbetstid räknas vid genomsnittsberäkningen som vilotid – detta gäller även helgdagar.

Avtal om arbetstidsbestämmelser § 3 mom 1 (dygnsvila), anmärkning 4 samt till momentet hörande kommentarstext, får följande nya lydelse:

4. Arbetsgivare som utnyttjar undantagsregeln rörande dygnsvila har att, för lokal facklig organisation, kvartalsvis, eller på annat sätt som de lokala parterna enas om, redovisa vid vilka tillfällen detta gjorts liksom skälen härför. Redovisningen ska innehålla uppgifter på namn på berörda tjänstemän, samt i förekommande fall, organisatorisk enhet och/eller befattning.

Kommentar

Om inte lokala parter kommer överens om annat ska dygnsvilan uppgå till minst elva timmars sammanhängande viloperiod per 24-timmarsperiod. 24-timmarsperioden räknas inte i fasta perioder utan startar vid arbetspassets början enligt tjänstemannens gällande arbetstidsschema.

För att kunna göra avvikelser från reglerna om dygnsvila krävs omständigheter som inte kunnat förutses av arbetsgivaren. Avvikelser kompenseras enligt skissen nedan.

I första hand kompenseras avvikelser med att tjänsteman ges motsvarande förlängd viloperiod i anslutning till arbetspasset som bröt dygnsvilan, d v s arbetsgivaren skjuter på återgången i arbete (se vid markering 1 i skissen nedan). Med motsvarande tid avses det antal timmar dygnsvila som tjänstemannen gått miste om. Vid förläggning av den förlängda viloperioden görs inget löneavdrag.

Om detta av objektiva skäl inte är möjligt ska motsvarande förlängd viloperiod utges inom sju dagar från arbetspasset som bröt dygnsvilan (se markering 2 i skissen nedan), räknat från kl 01.00. Vid förläggning av den förlängda viloperioden görs inget löneavdrag.




Om detta av objektiva skäl inte är möjligt ska timmarna läggas till tjänstemannens tidsbank (se markering 3 i skissen nedan).

Arbetsgivare som utnyttjar undantagsregeln rörande dygnsvila ska kvartalsvis eller på annat sätt som lokala parter kommit överens om, redovisa till lokal facklig organisation vid vilka tillfällen detta gjorts och varför.

Reglerna om dygnsvila gäller inte då beordrad övertid delas upp eller förläggs åtskilt från den ordinarie arbetstiden på begäran av tjänstemannen.

Beredskapstid, då tjänstemannen får uppehålla sig utanför arbetsstället men ska stå till arbetsgivarens förfogande för att utföra arbete när behov uppkommer, räknas som dygnsvila. Arbete under beredskapen bryter dock dygnsvilan

Avtal om arbetstidsbestämmelser § 4 mom 1 får följande nya lydelse:

Mom 1 Definition av övertidsarbete

Med övertidsarbete avses i detta avtal arbete som tjänstemannen har utfört utöver den för denne gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd om

- övertidsarbetet har beordrats på förhand eller
- där beordrande på förhand ej kunnat ske övertidsarbetet har godkänts i efterhand av arbetsgivaren.

Tid som åtgår för att utföra för tjänstemannens befattning nödvändiga och normalt förekommande förberedelse- och avslutningsarbeten upptas inte som övertid enligt mom 2 nedan.

Vid beräkning av fullgjord övertid medtas endast fulla halvtimmar. Om övertidsarbetet har utförts såväl före som efter den ordinarie arbetstiden viss dag, ska de båda övertidsperioderna sammanräknas.

Avtal om arbetstidsbestämmelser § 4 mom 2 får följande nya lydelse:

Mom 2 Allmän övertid

När särskilda skäl föreligger får allmän övertid tas ut med högst 200 timmar per kalenderår.

Allmän övertid får tas ut med högst 48 timmar under en period av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Dessa timmar får endast överskridas om synnerliga skäl föreligger, till exempel när det är nödvändigt för att ett arbete som inte kan avbrytas utan avsevärda olägenheter för verksamheten, ska kunna slutföras.



Kommentar

Arbete kan ske på övertid då särskilda skäl finns. Momentet innehåller bestämmelser om hur mycket övertid som får tas ut och hur detta ska ske.

Uttaget av allmän övertid är begränsat till 200 timmar per kalenderår.

Arbete som deltidsanställda tjänstemän utför utöver deltidsanställningens ordinarie arbetstid ska också avräknas från övertidsutrymmet.

Vidare är uttaget av övertid begränsat till 48 timmar under en fyraveckorsperiod alternativt 50 timmar under en kalendermånad. Ibland kan företagets situation vara sådan att produktionen inte kan avbrytas "utan avsevärda olägenheter för verksamheten". I sådana fall kan synnerliga skäl föreligga och de angivna timgränserna kan då överskridas.

Handwritten signature and initials in blue ink, located in the bottom right corner of the page.

ARBETSGRUPP HARMONISERING ATK-SYSTEM**Direktiv**

Industriarbetsgivarna, Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna kommit överens om att tillsätta följande arbetsgrupp.

Parterna konstaterar att det föreligger skillnader mellan de olika systemen/regelverken för Trevalet/ATK inom Industriarbetsgivarnas olika avtalsområden. Syftet med den tillsatta arbetsgruppen är att kartlägga likheter och skillnader mellan de olika regelverken samt utreda möjligheterna för ett - helt eller delvis - harmoniserat regelverk. Arbetet ska omfatta samtliga avtalsområden inom Industriarbetsgivarna.

Arbetsgruppen ska bestå av representanter från Industriarbetsgivarna, Unionen, Sveriges Ingenjörer samt Ledarna. Arbetsgruppens arbete ska vara avslutat senast den DD Månad 202x.

Handwritten signature and initials in blue ink, located at the bottom right of the page.

INDUSTRIGEMENSAMMA ARBETSGRUPPER**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.



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 arbetsgiversidan 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.

