

Slutlig hemställan

Till

Tech Alliance
Sveriges Ingenjörer

Vi, av parterna i Industriavtalet särskilt utsedda opartiska ordförande mellan å ena sidan Tech Alliance och å andra sidan Sveriges Ingenjörer, avseende Tekniktjänsteavtalet, överlämnar härmed nedanstående 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 3,1 procent och ett löneutrymme den 1 april 2026 om 2,5 procent.
- För premieintjänande till deltidspensionsförsäkring avsätts 0,1 procent från och med den 1 april 2025 och 0,2 procent från och med den 1 april 2026.
- För arbetstidsförkortning avsätts 0,2 procent från och med den 1 april 2025 och 0,3 procent den 1 april 2026.

Löneavtalet ska utformas på sedvanligt sätt.

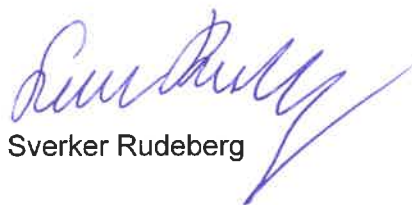
Vi hemställer nu att parterna träffar överenskommelse i enlighet med denna slutliga hemställan med **bilagor** samt snarast utarbetar sedvanliga kollektivavtalshandlingar i enlighet härmed.

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



Cecilia Fahlberg



Sverker Rudeberg

Hemställan godkännes:



För Tech Alliance



För Sveriges Ingenjörer

**Protokoll vid förhandling i samband med antagande av slutlig
hemställan Tech Alliance – Sveriges Ingenjörer 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



Tomas Undin, Tech Alliance



Camilla Frankelius, Sveriges
Ingenjörer



Karin Bolling-Ferrel, Tech Alliance

BILAGA

1 Löner och allmänna villkor m.m.

Prolongering av avtal mellan Tech Alliance och Sveriges Ingenjörer

Nu gällande avtal mellan Tech Alliance och Sveriges Ingenjörer prolongeras med nedan angivna ändringar och tillägg avseende löner.

1.1 Avtalsperiod

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

1.2 Löneavtal Sveriges Ingenjörer

1.2.1 Löneavtalet ska med nedan angivna undantag vara oförändrat men anpassas till att avtalsperioden är två år.

1.2.2 Lönerevisionsdatum är den 1 april 2025 respektive den 1 april 2026 om inte de lokala parterna enas om annat.

1.2.3 De lokala parternas uppföljning

Tredje stycket ändras och får följande lydelse

Om de lokala parterna inte enas om annat gäller följande. Lönerevision ska medföra att lönesumman för de medlemmar som omfattas av lönerevisionen ökas med den procentsats som gäller för värdet av centrala löneavtal för tjänstemän på Tech Alliance avtalsområde under avtalsperioden. Om avtalsperioden omfattar flera lönerevisioner ska nu angivna procentsats delas med antalet revisioner och gälla för envar revision. Arbetsgivaren har möjlighet att ensidigt inom en ram om plus/minus en tredjedel av värdet per lönerevision, vikta om värdet mellan lönerevisionerna. Vid tillämpning av denna bestämmelse ska de lokala parterna förhandla om de justeringar som eventuellt krävs för att uppnå nyss angiven procentsats. Förändringar av utfallet av de individuella lönesamtalen ska därvid så långt som möjligt undvikas.

1.3 Premieintjänande till deltidspensionsförsäkring

Avsättningen till deltidspensionsförsäkringen höjs med 0,1 procentenheter från och med den 1 april 2025 samt med ytterligare 0,2 procentenheter från och med den 1 april 2026. Efter genomförda avsättningar uppgår den totala premien för deltidspensionsförsäkring till 1,7 procent.

Enligt slutlig hemställan från år 2017 är parterna överens om att premien för avsättning till deltidspension på avtalsområdet ska byggas ut med tre års fördröjning i relation till Teknikavtalet Unionen/Sveriges Ingenjörer/Ledarna. Efter avsättningen per den 1 april 2026 återstår således 0,3 procentenheter att avsättas till deltidspension. Parterna är

överens om att denna avsättning om 0,3 procentenheter ska ske per den 1 april 2027. Avsättningen kommer att avräknas från avtalsvärdet.

1.4

System för arbetstidsförkortning

Ett system för arbetstidsförkortning införs från och med den 1 januari 2026. Införandet av systemet motsvarar ett värde om 0,5 procentenheter, vilket belastar avtalsvärdet.

Protokoll mellan Tech Alliance och Sveriges Ingenjörer

OpO har begärt besked från parterna om de förändrade avtalsbestämmelser och övriga överenskommelser som parterna träffat avtal om.

Tech Alliance och Unionen/Sveriges Ingenjörer har kommit överens om följande förändringar av avtal mellan Tech Alliance och Unionen/Sveriges Ingenjörer, direktiv för arbetsgrupper, avtal för lokal samverkan på företag där det saknas lokal facklig representation och förhandlingsordning för inhyrning.

Ett system för arbetstidsförkortning införs enligt Bilaga D till bifogat protokoll. Den avtalade rätten till en ledig dag belastar avtalsvärdet med 0,5 procent.

Stockholm den 19 mars 2025



Tomas Undin, Tech Alliance



Camilla Frankelius, Sveriges Ingenjörer



Karin Bolling-Ferrel, Tech Alliance

1 Ändringar avseende Allmänna anställningsvillkor

1.1 Föräldraledighet i samband med huvudsemester

Punkten 4 tillförs en ny punkt 4:1 med följande lydelse.

Om arbetsgivaren senast den 15 mars begär det ska arbetstagare som avser att vara föräldraledig under perioden den 1 juni till och med den 31 augusti ansöka om ledigheten senast den 1 april. Om det föreligger särskilda skäl kan arbetstagaren lämna in eller ändra sin ansökan om föräldraledighet vid ett senare tillfälle, dock så snart som möjligt.

Anmärkning

Har arbetsgivaren inte begärt att arbetstagaren ska inkomma med en ansökan om föräldraledighet ska 13 § i föräldraledighetslagen tillämpas.

1.2 Arbetstagaren ska underrätta arbetsgivaren vid hel sjukersättning

Punkten 5 tillförs en ny punkt 5:7:3 med följande lydelse.

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

1.3 Provanställning införs på avtalsområdet

Punkten 2:1 får följande lydelse.

2:1 Anställningsformer

På avtalsområdet kan följande anställningsformer tillämpas:

- Tillsvidareanställning,
- Provanställning eller
- Visstidsanställning.

Anställning gäller tills vidare om inte överenskommelse träffats om prov- eller visstidsanställning.

Avtalets bestämmelser om provanställning eller anställning på viss tid ersätter helt anställningsskyddslagens regler om provanställning och tidsbegränsade anställningar.

Vid anställning av tjänsteman ska arbetsgivaren underrätta lokal tjänstemannapart om sådan finns på arbetsplatsen.

Anmärkning

Vid tillämpning av detta moment avses med lokal tjänstemannapart, tjänstemannaklubb eller annan lokal facklig företrädare med anställning i företaget, s.k. kontaktombud.

Punkten 2 tillförs en ny punkt 2:2 med följande lydelse.

2:2 Provanställning

Provanställning på avtalsområdet sker enbart enligt detta avtal.

Avtal får träffas om provanställning, om provtiden är högst sex månader. Provanställning får tillämpas när syftet är att anställningen efter provtiden ska övergå till en tillsvidareanställning.

Har tjänstemannen varit frånvarande under provperioden, kan anställningen efter överenskommelse förlängas med tid som motsvarar frånvarotiden.

Vill inte arbetsgivaren eller tjänstemannen att anställningen ska fortsätta efter det att provtiden har löpt ut, ska besked om detta lämnas till motparten senast vid provtidens utgång. Görs inte detta, övergår provanställningen i en tillsvidareanställning.

En provanställning får avbrytas även före provtidens utgång.

En arbetsgivare som avser att ge en tjänsteman besked om att en provanställning ska avbrytas i förtid eller avslutas utan att övergå i en tillsvidareanställning ska underrätta tjänstemannen om detta minst två veckor i förväg.

Nuvarande punkten 2:2 blir en ny punkt 2:3 och ändras på så vis att första meningen får följande lydelse.

Visstidsanställning på avtalsområdet sker enbart enligt detta avtal.

Första anmärkningen, första meningen till punkten 2:3 får följande lydelse.

Orsakerna att använda visstidsanställning kan vara av många olika slag. Exempel kan vara vikariat eller ett tidsbegränsat projekt.

1.4 Bestämmelserna om mertidsersättning utgår

Punkten 4:1 sista stycket ändras och får följande lydelse.

Övertids- och restidsersättning inkluderar semesterlön.

Punkten 7:2:1 andra stycket utgår.

Anmärkning till punkten 7:3:2 tillförs ett andra stycke med följande lydelse.

Vid tillämpning av divisorerna ska deltidсанställd tjänstemans månadslön uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

Punkten 7:4 utgår.

Anmärkning till punkten 3:1 i Arbetstidsavtalet utgår.

1.5 Införande av ett system för förkortad arbetstid

Denna bestämmelse tillämpas på ledighet som ska förläggas från och med år 2026.

Arbetstidsavtalet tillförs en ny punkt 2:2 med följande lydelse.

2:2 Förkortad arbetstid

2.2.1 Rätten till ledighet

Tjänsteman har rätt till förkortning av arbetstiden. För heltidsarbetande tjänstemän utgör arbetstidsförkortningen en (1) betald ledig dag under ett kalenderår. Tjänstemän som arbetar deltid har rätt till förkortad arbetstid i proportion till sysselsättningsgraden vid ledigheten.

2.2.2 Förläggning av ledighet

Lokala parter kan träffa överenskommelse om förläggning av ledigheten. Om lokal överenskommelse inte träffas gäller följande.

Arbetsgivaren beslutar om förläggning av en ledig dag. Alternativt kan arbetstidsförkortningen förläggas till två lediga halvdagar i anslutning till veckoslut eller helgdagar.

Förläggningen ska gälla för samtliga tjänstemän inom en organisatorisk enhet.

Arbetsgivaren ska senast före årsskiftet underrätta tjänstemännen inom berörda organisatoriska enheter om förläggningen för det kommande kalenderåret. Vid förläggning av ledighet i januari ska arbetsgivaren underrätta tjänstemännen senast en månad före ledigheten.

Anmärkning

Ledighet enligt punkten 2.2.1 får inte förläggas på midsommarafton, julafton eller nyårsafton.

Om arbetsgivaren inte har underrättat tjänstemännen om förläggning enligt föregående stycke, får tjänstemännen arbetstidsförkortning genom att fredagen efter Kristi Himmelfärdsdag är ledig.

Det noteras till förhandlingsprotokollet att parterna är överens om att övertidsavlösta tjänstemän som inte omfattas av punkterna 2 - 4 i arbetstidsavtalet inte bör missgynnas, utan att de enskilda tjänstemännen bör ges motsvarande förmåner. Det kan göras på olika sätt, där ett sätt är att ge dessa tjänstemän ledighet enligt bestämmelsen.

1.6 Arbetstidsmått för tjänsteman som är övertidsavlöst

7:1:1 tredje stycket tredje meningen utgår och ersätts av ett nytt fjärde stycke i samma punkt med följande lydelse.

Överenskommelsen ska gälla tills vidare om arbetsgivaren och tjänstemannen inte överenskommit om annat. Om överenskommelsen gäller tills vidare kan den sägas upp inför nästkommande semesterår med två månaders

uppsägningstid.

Anmärkningen till punkten 7:1:1 tillförs ett nytt tredje stycke med följande lydelse.

En individuell överenskommelse om att ersätta särskild övertidskompensation med högre lön och/eller fler semesterdagar enligt denna punkt innebär inte att arbetsgivaren och tjänstemannen kommit överens om ett högre ordinarie arbetstidsmått. Förutsättningarna för övertidsarbete framgår av punkten 3 i arbetstidsavtalet.

1.7 Förskjuten arbetstid

Överenskommelse om ersättning för förskjuten arbetstid och beredskapstjänst mellan Tech Alliance och Unionen/ Sveriges Ingenjörer, B Riktlinjer rörande ersättning för förskjuten arbetstid, punkten fem tillförs ett andra stycke med följande lydelse.

Efter överenskommelse mellan tjänstemannen och arbetsgivaren kan förskjuten arbetstid ersättas i form av ledig tid motsvarande ersättningen per timme.

2 Gemensamma arbetsgrupper

2.1 Gemensam arbetsgrupp för drogfria arbetsplatser

Parterna är överens om direktiv för en partsgemensam arbetsgrupp avseende droger på arbetsplatsen, se [bilaga A](#).

2.2 Gemensam arbetsgrupp avseende semesterlagens regler i visst avseende

Parterna är överens om direktiv för en partsgemensam arbetsgrupp om gemensam analys av semesterlagens regler om årlig betald semester i förhållande till EU-rätten, se [bilaga B](#).

2.3 Gemensamt arbete om språklig översyn av kollektivavtal och kommentarer

Parterna är överens om att genomföra en språklig översyn av kollektivavtal och kommentar, se [bilaga C](#).

3 Övrigt

3.1 Avtal om samverkan på företag där det saknas lokal facklig representation

Som utveckling av och komplement till utvecklingsavtalet §§ 8, 9 och 16 angående medbestämmandets former i mindre företag har parterna enats om ett avtal rörande samverkan på företag där det saknas lokal facklig representation, se [bilaga D](#).

Avtalet träder i kraft den 1 oktober 2025.

3.2 Förhandlingsordning rörande inhyrda i vissa fall

Parterna är överens om en förhandlingsordning rörande inhyrda i vissa fall, se bilaga E, som ska gälla om det uppkommer rättstvist gällande 12 a § lagen om uthyrning av arbetstagare avseende medlem i Sveriges Ingenjörer.

Eftersom det saknas anställningsavtal mellan kundföretaget och den inhyrde arbetstagaren ger medbestämmandelagen inte någon rätt till lokal förhandling vid tvist om tillämpningen av 12 a § lagen om uthyrning av arbetstagare.

Parterna är vidare ense om att denna förhandlingsordning medför förhandlingsskyldighet för Tech Alliance enbart i tvist som uppstått vid medlemsföretag i föreningen.

En gemensam utgångspunkt är att tvister om tillämpningen av 12 a § lagen om uthyrning av arbetstagare ska avgöras av Arbetsdomstolen som första instans. Skulle Arbetsdomstolens bedömning vara att sådana tvister ska behandlas av tingsrätt som första instans, kan det finnas anledning att säga upp den nu överenskomna förhandlingsordningen.

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 vara 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 arbetstagar sidan. 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.

Språklig översyn av kollektivavtal och kommentarer

Parterna är överens om att under avtalsperioden gemensamt se över Avtal mellan Tech Alliance och Unionen/Sveriges Ingenjörer och de partsgemensamma avtalskommentarerna i syfte att ersätta maskulina och feminina pronomen med neutrala uttryck. Orden tjänstemannen och denne kan användas. Arbetet får dock inte innebära att det uppstår materiella förändringar, syftningsfel, att texten blir svårare att förstå eller i övrigt kan leda till tolkningsproblem m.m.

Arbetet ska omfatta följande kollektivavtal.

1. Avtal om allmänna anställningsvillkor
2. Arbetstidsavtal för tjänstemän
3. Överenskommelse om förskjuten arbetstid, jourtid och beredskapstjänst
4. Avtal om arbetsmiljö och företagshälsovård
5. Avtal om kompetensutveckling i företagen
6. Överenskommelse om praktikanställning
7. Förhandlingsordning
8. Löneavtal Unionen
9. Löneavtal Sveriges Ingenjörer

För att i efterhand vid tolkningsöverväganden kunna spåra avsikten med genomförda förändringar ska parterna upprätta protokoll över de avtal som ändras och i protokollet ange vilka ändringar som gjorts i syfte att ersätta maskulina och feminina pronomen.

Avtal om samverkan på företag där det saknas lokal facklig representation

1 Omfattning

Som utveckling av och komplement till utvecklingsavtalet §§ 8, 9 och 16 angående medbestämmandets former i mindre företag har Tech Alliance och Unionen/Sveriges Ingenjörer enats om följande.

Detta avtal gäller för lokal samverkan vid företag som saknar lokal facklig representation och som har högst 50 anställda.

Anmärkning

Med lokal facklig representation avses i detta avtal tjänstemannaklubb eller, om sådan saknas, på företaget anställd tjänsteman som av sin tjänstemannaorganisation getts befogenhet att företräda organisationen i samtliga frågor som omfattas av den primära förhandlingsskyldigheten i medbestämmandelagen.

2 Förhandling om lokalt samverkansavtal

Förhandling om lokalt samverkansavtal kan begäras hos motpart. Förhandlingen ska påbörjas snarast möjligt, och om de lokala parterna inte enats om annat, senast inom tre veckor från dagen från begäran.

Anmärkning

På arbetsgivarsidan är företaget part. På tjänstemannasidan är lokal tjänstemannaorganisation part, det vill säga Unionens regionala verksamhet respektive Sveriges Ingenjörers kansli.

Lokal tjänstemannaorganisation som deltar i förhandlingen kan under förhandlingens gång anordna ett gemensamt möte för samtliga tjänstemän vid arbetsplatsen. Syftet med mötet är att informera tjänstemännen om förhandlingsfrågan och diskutera hur det lokala fackliga arbetet kan bedrivas. Mötet får vara högst en timme och genomförs på betald arbetstid. Tiden avräknas från den tid som anges i utvecklingsavtalet § 10, första stycket. Förläggningen av mötestidpunkt bestäms enligt utvecklingsavtalet § 10, tredje och fjärde stycket. Hänsyn ska också tas till den skäliga tid som lokal tjänstemannaorganisation behöver för hantering av frågan samt intresset av att förhandlingarna kan bedrivas utan onödigt dröjsmål.

Lokal tjänstemannaorganisation som väljer att avstå förhandling om lokalt samverkansavtal enligt denna punkt ska teckna likalydande lokalt samverkansavtal som det som redan tecknats för arbetsplatsen av annan lokal tjänstemannaorganisation.

Lokal överenskommelse om samverkansavtal kan sägas upp med tre månaders uppsägningstid.

Anmärkning

Ett lokalt samverkansavtal utgör en sådan lokal överenskommelse om medbestämmandeformer som anges i § 8 Utvecklingsavtalet.

3. Samverkan när lokalt samverkansavtal inte har träffats

Vid företag som omfattas av detta avtal och där lokala förhandlingar begärts enligt punkten 2 och där ett lokalt samverkansavtal inte har träffats, gäller följande angående arbetsgivarens skyldighet att genomföra primär förhandling.

3:1 Beslut som ska föregås av förhandling

Förhandling ska begäras hos Unionens regionala verksamhet respektive Sveriges Ingenjörers kansli inför följande sorts beslut:

- Nedläggning och inskränkningar av verksamhet som kan beröra någon av Unionens respektive Sveriges Ingenjörers medlemmar på företaget.
- Överlåtelse av hela eller delar av verksamheten som kan beröra någon av Unionens respektive Sveriges Ingenjörers medlemmar på företaget.
- Ändringar av anställningsvillkoren för någon av Unionens respektive Sveriges Ingenjörers medlemmar på företaget.
- Omplacering eller omflyttning av Unionens respektive Sveriges Ingenjörers medlemmar på företaget.
- Borttagande av personalförmåner av betydande värde som ensidigt tillhandahållits av företaget.

När förhandlingsfrågan avser en viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållandena för tjänsteman som är medlem i Unionens respektive Sveriges Ingenjörer, och det inte är frågan om en viktigare förändring av arbetsgivarens verksamhet, begärs förhandling hos det förbund som tjänstemannen är medlem i.

Anmärkning 1

Vid sådana förhandlingar som ska föras enligt punkten 3:1 tillämpas medbestämmandelagen och utvecklingsavtalet i tillämpliga delar.

Anmärkning 2

Om företaget tillämpar reglerna i punkten 3, gäller det även för lokal tjänstemannaorganisation som valt att avstå förhandlingar enligt punkten 2.

Anmärkning 3

I fråga som särskilt angår medlem i annat SACO-förbund kan Sveriges Ingenjörer på det andra förbundets uppdrag företräda medlemmen enligt punkten 3.1 ovan.

3:2 Information m.m.

I de frågor som inte omfattas av punkten 3:1 uppfylls arbetsgivarens skyldighet att genomföra primär förhandling genom att berörda tjänstemän informeras. Arbetsgivaren ska då verka för att tjänstemännens synpunkter inhämtas på lämpligt sätt.

4. Konsultation, upphörande m.m.

Om lokal part anser att samverkan enligt detta avtal inte fungerar på ett tillfredsställande sätt på ett företag, kan regionala företrädare för förbundsparterna lämna stöd och rådgivning. I vissa fall kan det finnas behov av en så kallad konsultation som innebär att de centrala parterna tydliggör principiella utgångspunkter och syften med detta avtal, i avsikt att parterna på så sätt kan lösa den uppkomna frågan.

Anmärkning

Regionala företrädare finns vid Teknikföretagens regionala verksamhet, vid Unionens regionala verksamhet respektive vid Sveriges Ingenjörers kansli.

Om facklig organisation inrättar lokal representation vid ett företag som tillämpar detta avtal upphör punkterna 2 och 3 att gälla mellan det förbundet och företaget senast tre månader efter det att företaget fått besked om detta, om inte de lokala parterna enas om annat.

Om den fackliga organisationen anser att företaget bryter mot detta avtal äger organisationen rätt att påkalla tvisteförhandling enligt förhandlingsordningen i punkten 13 allmänna villkor.

Om den fackliga organisationen anser att företaget motverkat den fackliga organisationens ambitioner att bilda tjänstemannaklubb vid företaget, kan den påkalla lokal respektive central förhandling i ärendet enligt förhandlingsordningen i punkten 13 i allmänna villkor. Löses inte tvisten kan den fackliga organisationen meddela företaget och Tech Alliance att företagets möjlighet att tillämpa punkten 3 i detta avtal ska upphöra. Detta inträffar i så fall tre månader efter meddelandet. Det krävs då lokal överenskommelse för att bestämmelserna i detta avtal ska tillämpas på nytt.

5. Giltighetstid

Bestämmelserna i detta avtal gäller från och med den 1 oktober 2025 med samma giltighetstid som avtalet om allmänna anställningsvillkor.

Förhandlingsordning rörande inhyrda i visst fall

Om det uppkommer en rättstvist gällande tillämpningen av 12 a § lagen om uthyrning av arbetstagare avseende medlem i Unionen eller Sveriges Ingenjörer, 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 punkterna 13:8 till 13:12 i avtal om allmänna anställningsvillkor mellan Tech Alliance och Unionen/Sveriges Ingenjörer.

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.

Protokoll mellan å ena sidan Tech Alliance och å andra sidan 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



Tomas Undin, Tech Alliance



Martin Wästfelt, Unionen



Camilla Frankelius, Sveriges Ingenjörer

Inställningen till lagstadgad arbetstidsförkortning - Teknikarbetsgivarna, Tech Alliance, TEKÖ, 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.