

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

ORIGINAL

Ärende: Avtal om löner och anställningsvillkor
1 april 2025 - 31 mars 2027
Avtalsområde IT

Parter: TechSverige, arbetsgivarsektionen
Sveriges Ingenjörer och Akavia

Datum: 14, 28 januari, 3, 12, 21 februari, 6, 17, 26, 30, 31 mars, 1 och 2 april
2025

Närvarande för: **TechSverige**
Einar Humlin
Lisa Eriksson
Maja Khailat Holmberg
Fredrik Strömberg

Delegation
Sofia Adolfsson
Kristian Randel
Emma Dagne
Kristina Mannerfelt
Rebecca Allberg
Karin Carlsson
Lisa Eklöf

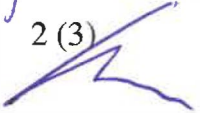
Närvarande för: **Akavia**
Jens Jansson

Närvarande för: **Sveriges Ingenjörer**
Ola Sundström
Lisa Hellström

Delegation
Anders Wedebrand
Birgit Englund
Fredrik Jervfors
Jennie Rahm
Lars Lindeberg
Thomas Zeidler
Jonas Hultsborn

Plats: Svenskt Näringslivs lokaler, Storgatan 19, Stockholm

- § 1 Parterna träffar Avtal om löner för avtalsområde IT enligt **bilaga 1**.
- Parterna är överens om att det samlade avtalsvärdet på det här avtalsområdet är för perioden 6,4 procent.
- § 2 Ett system för arbetstidsförkortning införs enligt bilaga 2 Avtal om anställningsvillkor 4:9 till bifogat protokoll. För avtalad ledighet om en dag avsätts 0,2 procent från och med den 1 april 2025 och 0,3 procent den 1 april 2026.
- § 3 Parterna prolangerar Avtal om anställningsvillkor med ändringar enligt **bilaga 2**.
- § 4 Parterna prolangerar Avtal om Samverkan och utveckling med ändringar enligt **bilaga 3**.
- § 5 Avtal om löner och allmänna villkor gäller för tiden 1 april 2025 – 31 mars 2027.
- § 6 I enlighet med och efter de principer som fastslagits i Tilläggsöverenskommelsen om avsättning till Flexpension 2025, 2026 och 2027 avsätts ytterligare 0,2 procent till Flexpension i Tjänsteföretag från och med den 1 april 2025. Avsättningen uppgår därmed till 1,5 procent från och med den 1 april 2025.
- Från och med den 1 april 2026 avsätts ytterligare 0,2 procent till Flexpension i Tjänsteföretag. Avsättningen uppgår därmed till 1,7 procent från och med den 1 april 2026.
- § 7 Parterna är överens om att avvakta och beakta den inom industrin partsgemensamma arbetsgruppen i frågan om rätten till årlig betald semester i förhållande till EU-rätten.
- § 8 Parterna konstaterar att Avtal om informationsutbyte vid utträde ur arbetsgivarorganisation har ingåtts den 17 mars 2025.
- § 9 Parterna ska se över och utveckla nytt partsgemensamt material utifrån tidigare partsprodukter såsom vägen framåt, en bra löneprocess och en riktigt bra samverkan. Arbetet inleds under 2025 med ambitionen att vara klara senast under avtalsperioden.
- § 10 Förhandlingarna avslutades.


2 (3)


Stockholm den 2 april 2025



TechSverige
Arbetsgivarsektionen



Sveriges Ingenjörer

Ola Sundström



Akavia

Jens Jansson

Bilaga 1 – Sveriges Ingenjörer och Akavia

Avtal om lokal lönebildning i företagen för avtalsområde IT mellan TechSverige, arbetsgivarsektionen och Sveriges Ingenjörer samt Akavia

Innehållsförteckning

<u>§ 1 Avtalets omfattning</u>	1
<u>§ 2 Principer för för lönebildning och lönesättning</u>	1
<u>§ 3 Löneprocessen</u>	3
<u>§ 4 Förhandlingsordning</u>	5
<u>§ 5 Giltighetstid</u>	5

§ 1 Avtalets omfattning

Avtalet gäller för medlemmar i Sveriges Ingenjörer, Akavia och i övriga till PTK anslutna SACO-förbund som är anställda i företag anslutna till TechSverige – avtalsområde IT. Förbunden uppträder som *en* part lokalt och centralt. Lokal arbetstagarpart kallas i detta avtal akademikerföreningen.

§ 2 Principer för lönebildning och lönesättning

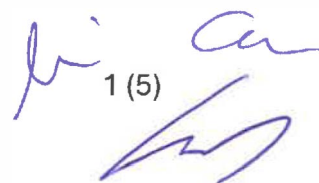
2.1 Övergripande principer

Lönebildningen kopplas till företagets övergripande mål och sker mot bakgrund av företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar, främst produktivitetsutvecklingen, och medarbetarnas bidrag till denna. Detta ställer krav på definierade och kommunicerade mål för verksamheten och medarbetarna som grund för en konstruktiv dialog om lönebildningen och löneutvecklingen vid företaget.

Det är parternas gemensamma uppfattning att ökad lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företagen samt stabila och förtroendefulla relationer mellan företagsledning, medarbetare och lokala fackliga företrädare utgör avgörande förutsättningar för ökad konkurrenskraft och tillväxt.

Produktivitetsutveckling är ett resultat av en skapande process med tydliga mål för företagets verksamhet och för medarbetaren. Företagets lönesättande chefer har därför ett särskilt ansvar för att mål sätts upp och att uppföljning av resultat sker.

Avtalets inriktning är att skapa en process där medarbetarens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Medarbetarnas fortlöpande kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse.


1 (5)

2.2 Principer för den individuella lönesättningen

- Lönesättningen ska vara individuell och differentierad samt vara kopplad till företagets mål och verksamhetsidé.
- Lönesättningen och lönestrukturen i företaget ska vara saklig och systematisk.
- Lönesättningsprinciperna ska vara tydliga och kända.
- Lönesättningsprinciperna ska inte vara diskriminerande. Osakliga löneskillnader ska elimineras. Samma värdering och tillämpning beträffande lönesättning ska gälla för såväl kvinnor som män.
- Föräldralediga omfattas av den årliga lönerevisionen.
- Om företaget och en medarbetare har träffat avtal om anställning (eller ingått en ny anställning med ny lön som är att betrakta som en befordran) sex månader innan lönerevision eller senare, och de uttryckligen har överenskommit om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av påföljande års lönerevision, ska medarbetaren inte omfattas av lönerevisionen.

2.3 Löneökningsavtal

Avtalet är ett löneökningsavtal och tillåter inte ensidiga kollektiva lönesänkningar.

2.4 Lönerevisionens omfattning

Löneprocessen sker på företagsnivå. Med sin kännedom om företagets förhållanden ska de lokala parterna genom ömsesidigt hänsynstagande i samförstånd medverka i löneprocessen. Härigenom uppnås en lönebildning och lönesättning som kan godtas av både arbetsgivaren och medarbetarna.

I det fall lokala parterna inte överenskommit om på vilken nivå revisionen ska ske, enligt § 3 steg 1, gäller följande. Lönerevisionen omfattar företaget i sin helhet om det inom det aktuella företaget finns en sådan tidigare praxis i samband med lönerevision. Saknas sådan tidigare praxis omfattar lönerevisionen ett arbetsställe/klubb.

2.5 Tidsperspektiv

Löneprocessen skall bedrivas utan onödigt dröjsmål.

2.6 Lokal facklig organisation saknas

Saknas Akademikerförening sker förhandling med den enskilde medarbetaren.

Anmärkning:

Saknas lokal facklig organisation inom visst företag/viss företagsenhet åtar sig parterna att verka för att annan lokal facklig organisation från samma förbund inom koncernen/företaget ska kunna företräda även dessa anställda, i enlighet med p 4 b i Avtal om Samverkan och utveckling. Arbetstagarparten bereds möjlighet att kontakta de som ska företrädas.

2.7 Lönesättningskriterier

Om de lokala parterna inte kommer överens om annat ska den individuella lönen och löneutvecklingen främst grundas på:

- verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art, innehåll, svårighetsgrad och ansvar

- individuell kompetens av betydelse för verksamheten
- uppnådda resultat jämförda med uppsatta mål

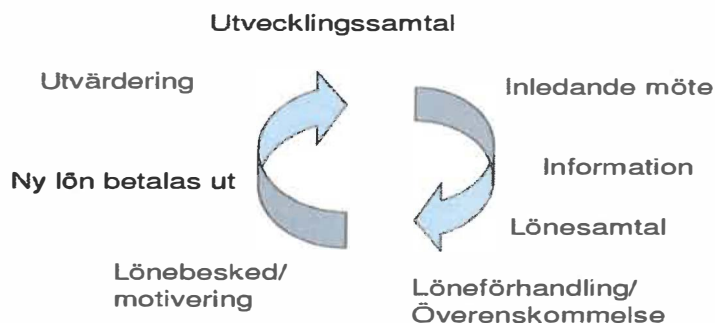
Vid lönesättningen ska även kunna beaktas samarbetsförmåga, omdöme, initiativ och engagemang, ekonomiskt ansvar, idérikedom och innovationskraft, ledningsförmåga samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten. Uppsatta mål kan även avse utveckling av personliga färdigheter.

2.8 Utebliven löneutveckling/Utvecklingsplan

Om en medarbetare inte erhåller lönehöjning i samband med lönerevision i företaget ska motivet för detta redovisas. Är motivet låg måluppfyllelse upprättas en utvecklingsplan med berörd medarbetare. I denna behandlas hur en positiv löneutveckling kan erhållas vid kommande lönerevisioner. Den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna liksom kompetenshöjande insatser eller andra åtgärder, ska behandlas. Åtgärderna dokumenteras samt följs upp vid tidpunkt som överenskommes.

§ 3 Löneprocessen

Lönerevisionsprocessen



De lokala parterna träffas i god tid före lönerevisionstidpunkten för att komma överens om tillämpningen av avtalet vid företaget. Därvid genomför parterna löneprocessen i följande steg:

Steg 1 - Inledande möte

[Arbetsgivare + lokal facklig part]

- en gemensam genomgång av avtalets innehåll och intentioner
- en redovisning av företagets övergripande ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar. Ekonomiskt underlag vilket företaget grundar sin uppfattning på skall hållas tillgängligt för Akademikerföreningen.
- en genomgång av företagets resurs- och kompetensutvecklingsbehov
- en redovisning av företagets övergripande lönestruktur och dess förändring över tid
- diskuterar lönesättningskriterier i enlighet med de rekommendationer som de centrala parterna utarbetat kring lokal lönebildning
- kommer överens om formerna för den lokala processen

- kommer överens om på vilken företagsnivå revisionen ska ske, exempelvis arbetsplats, ort, region, affärsenhet, eller företaget som helhet. Nås ej överenskommelse, se § 2 punkt 2.4
- upprättar en tidsplan med beaktande av bland annat de individuella lönesamtalen

Parterna kan i samband med det inledande mötet även ta upp en diskussion om löneutrymmet i företaget.

Kan parterna inte uppnå en gemensam syn i ovanstående punkter ska de centrala parterna kontaktas i syfte att klargöra avtalets principer samt få löneprocessen i företaget att utan dröjsmål inledas.

Steg 2 - Information

[Arbetsgivare + lokal facklig part]

Parterna lämnar information till chefer och medarbetare om hur lönearbetet ska gå till.

Steg 3 - Det individuella lönesamtalet [Chef + medarbetare]

Det individuella lönesamtalet är ett viktigt led i företagets lönebildningsprocess.

Samtal om lönen ska ske årligen på arbetsgivarens initiativ direkt mellan lönesättande chef och medarbetaren. Detta bör innehålla

- en beskrivning av företagets lönesättningsprinciper och faktorer av betydelse för den individuella lönesättningen
- en uppföljning av satta mål för medarbetaren samt lönesättande chefens bedömning i övrigt av uppnådda resultat
- en diskussion om arbetssituationen vad gäller arbetsuppgifter och ansvar
- individuell löneutveckling

Resultatet av lönesamtalet dokumenteras om så begärs av medarbetaren.

Steg 4 - Förhandling facklig part]

[Arbetsgivare + lokal

När lönesamtalen genomförts överlämnar företaget till Akademikerföreningen förslag till nya individuella löner för medlemmarna. Därefter förhandlar de lokala parterna och träffar överenskommelse om de individuella lönerna.

Saknas Akademikerförening sker förhandling med den enskilde medarbetaren, se 2.6.

Steg 5 – Information om resultat av löneförhandling

[Chef + medarbetare]

Lönesättande chef meddelar och motiverar den nya lönen.

Lian
4 (5)
[Signature]

Steg 6 - Utvärdering

[Arbetsgivare + lokal facklig part]

De lokala parterna gör en genomgång av genomförd lönerevision och utvärderar:

- löneprocessen
- lönesamtal
- förhandlingsklimat

Utvärdering ska ske i syfte att förbättra löneprocessen.

§ 4 Förhandlingsordning

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig att komma överens.

Anmärkning

Lokala parter förutsätts träffa lokal överenskommelse om löneökningens nivå. En sådan överenskommelse kan innebära högre eller lägre löneökningar än vad som anges under "Löneökning" nedan.

Om lokal överenskommelse inte kan träffas ska förhandlingen ajourneras och central konsultation genomföras i syfte att klargöra avtalets intentioner. Efter central konsultation försöker de lokala parterna ånyo träffa överenskommelse.

Lönerevisionstidpunkt

Lönerevisionstidpunkt är den 1 april, om inte annat överenskommes.

Löneökning

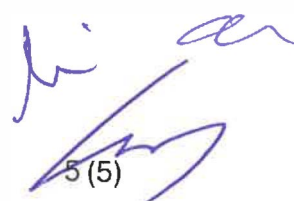
Om parterna, trots intentionerna i detta avtal, inte kan enas ökas lönesumman för de Akademikermedlemmar vid företaget som omfattas av lönerevisionen med 3,0 % 2025-04-01 respektive 2,5 % 2026-04-01.

Om enighet inte kan uppnås kan central förhandling begäras av endera parten. Central förhandling ska påkallas senast tre veckor efter den lokala förhandlingens avslutande.

§ 5 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m den 1 april 2025 t o m 31 mars 2027.

TechSverige, arbetsgivarsektionen
Sveriges Ingenjörer
Akavia



5 (5)

Bilaga 2 – Sveriges Ingenjörer och Akavia

Ändringar av anställningsvillkor

Parterna har överenskommit om ändringar av Avtal om anställningsvillkor som följer:

Övriga avtal på avtalsområdet

Förteckningen i Övriga avtal på avtalsområdet redigeras så att *Avtal om informationsutbyte vid utträde ur arbetsgivarorganisation* tillförs.

Övergångsbestämmelserna utgår

3. Anställning, anställnings upphörande och uppsägning - övergångsbestämmelserna utgår.

Bestämmelserna om mertidsersättning utgår

4:1 Ordinarie arbetstid femte stycket ändras och får följande lydelse.

I den sammanlagda arbetstiden om 48 timmar ingår ordinarie arbetstid, allmän övertid, ytterligare övertid, jourtid och nödfallsövertid.

4:2:1 Allmän övertid Anmärkningen efter första stycket utgår.

4:2:5 Ersättning för överskjutande timmar vid deltid (mertid) utgår.

5:1 Lön under semester fjärde stycket ändras och får följande lydelse.

Övertids och restidsersättning inkluderar semesterlön.

4:1:2 Nattvila första stycke ändras och en ny anmärkning under första stycket tillförs enligt följande lydelse.

I dygnsvilan, enligt 4:1:1, bör tiden mellan klockan 00.00 och 05.00 ingå. Lokal överenskommelse kan träffas om annat.

Anmärkning

Om den fackliga organisationen anser att möjligheten att förlägga nattvilan till annan tidpunkt än 00-05 missbrukas kan den fackliga organisationen, efter lokal och central förhandling i saken, återkalla möjligheten för arbetsgivaren att förlägga nattvilan till annan tidpunkt än 00-05. Möjligheten att återkalla gäller inte då lokal överenskommelse träffats.

4. Arbetstid tillförs ny punkt enligt följande lydelse

4:9 avtalad ledighet, Se bilaga 5.

Allmänna villkorsavtalet tillförs en ny bilaga 5 med följande lydelse.

Denna bestämmelse tillämpas på avtalad ledighet som ska förläggas från och med 1 januari 2026.

Bilaga 5 Avtalad ledighet

1.

Överläggningar mellan de lokala parterna upptas om arbetstidsfrågorna vid företaget. I dessa överläggningar behandlas förläggning av arbetstidsförkortning utifrån verksamhetens krav och individernas önskemål. Överläggningen omfattar arbetstidsförkortning motsvarande en (1) dag per kalenderår alternativt det antal timmar som en arbetsdag normalt motsvarar vid företaget.

2.

Om inte lokal överenskommelse om arbetstidsförkortningens förläggning träffas ska arbetsgivaren tillämpa följande bestämmelse.

Arbetsgivaren beslutar om förläggning av en (1) dag eller två (2) halvdagar. Vid förläggning av arbetstidsförkortning till två (2) halvdagar ska dessa förläggas i anslutning till veckoslut eller helgdagar. Medarbetare som arbetar deltid har rätt till förkortad arbetstid i proportion till sysselsättningsgraden vid ledigheten.

Förläggningen ska gälla för samtliga medarbetare inom arbetsgruppen.

Arbetsgivaren ska senast före årsskiftet underrätta medarbetare om förläggningen för det kommande kalenderåret. Vid förläggning av ledighet i januari ska arbetsgivaren underrätta medarbetaren senast en månad före ledigheten.

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

Om en medarbetare måste arbeta under den dag som ledighet har förlagts till får arbetsgivaren förlägga ledigheten till en annan dag, i anslutning till veckoslut eller helgdag.

Vid frånvaro på grund av sjukdom eller tjänstledighet på av arbetsgivaren förlagd ledig dag utges ingen annan ledig dag.

3.

En arbetsgivare kan utan lokal överläggning välja att införa arbetstidsförkortning enligt punkt 2.

6:5:2 Sjukdom från och med den 15:e kalenderdagen, prisbasbeloppet uppdateras enligt följande lydelse.

Exempel 2025:

$$10 \times PBB\ 2025\ 58\ 800\ kr / 12 = 49\ 000\ kr$$

10. Giltighetstid

Uppdateras med datum enligt nedan.

Detta avtal gäller fr o m den 1 april 2025 t o m 31 mars 2027. Efter giltighetstidens utgång gäller avtalet med en veckas ömsesidig uppsägningstid.

Avtalen om löner och allmänna villkor gäller för tiden 1 april 2025 - 31 mars 2027.

Bilaga 3 – Sveriges Ingenjörer och Akavia

Ändringar av Avtal om Samverkan och Utveckling

Parterna har överenskommit om ändringar av Avtal om Samverkan och Utveckling som följer enligt nedan.

1. Allmänt tillförs ett nytt tredje stycke enligt följande lydelse.

En medarbetare kan i enlighet med förtroendemannalagen åta sig fackliga uppdrag på olika nivåer såväl på företaget som på förbunds nivå.

2. Medbestämmande och samverkan tillförs ett nytt sjunde, åttonde och ett nionde stycke samt ny anmärkning enligt följande lydelse.

För att säkerställa en välfungerande samverkan åtar sig parterna att verka för ett konstruktivt och respektfullt förhandlingsklimat där dialog präglas av saklighet och lösningsorientering. En god samverkan förutsätter att både arbetsgivarrepresentanter och fackliga företrädare tar ansvar för en respektfull kommunikation och en professionell hantering av samverkansfrågorna. Parterna ska sträva efter en samarbetskultur där förtroende byggs genom en kontinuerlig och konstruktiv dialog samt en vilja att förstå varandras perspektiv.

Ansvarsfull hantering av känslig information

Parterna är överens om att information som delas i förhandlingar och samverkansprocesser ska hanteras med omsorg såväl medan de pågår som efter att de avslutats.

I samverkan och förhandlingar kan det förekomma uppgifter som någon av parterna uppfattar som känsliga. För att upprätthålla förtroendet samt skydda företagets och de anställdas intressen är det viktigt att parterna samråder om hantering av sådana känsliga uppgifter, så som att tydliggöra vem som informerar om vad, när och i vilken ordning.

Anmärkning

Ovanstående inskränker inte vad som gäller för förhandling om tystnadsplikt enligt MBL.



1(5)

Avtal om samverkan och utveckling tillförs en ny bilaga enligt följande lydelse.

Bilaga 1. Avtal om samverkan på företag där det saknas lokal facklig representation

1. Omfattning

Angående medbestämmandets former i företag med färre än 50 medarbetare och som saknar lokal facklig representation har TechSverige, å ena sidan, och Unionen, Sveriges Ingenjörer och Akavia, å andra sidan enats om följande.

Anmärkning

Med lokal facklig representation avses i detta avtal tjänstemannaklubb eller, om sådan saknas, på företaget anställd tjänsteman som av sin arbetstagarorganisation 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 av arbetsgivaren hos motparterna. Förhandlingen ska påbörjas snarast möjligt och, om de lokala parterna inte enats om annat, senast inom tre veckor från dagen från begäran.

Anmärkning

På arbetsgiversidan är företaget part. På tjänstemannasidan är lokal arbetstagarorganisation part, det vill säga Unionens regionala verksamhet respektive Sveriges Ingenjörers eller Akavias kansli.

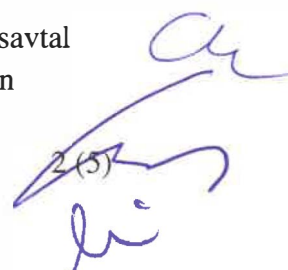
Lokal arbetstagarorganisation som deltar i förhandlingen kan under förhandlingens gång anordna ett gemensamt möte för samtliga medarbetare vid arbetsplatsen. Syftet med ett sådant möte är att informera medarbetarna på arbetsplatsen om förhandlingsfrågan och diskutera hur det lokala fackliga arbetet kan bedrivas. Mötet får vara högst en timme och genomförs på betald arbetstid.

Tiden avräknas från den tid som anges i punkt 5 stycke 1 Avtalen om samverkan och utveckling IT-företag ("Samverkansavtalen"). Förläggningen av mötestidpunkt bestäms enligt punkt 5 stycke 2 Samverkansavtalen.

Anmärkning

Med Samverkansavtalen avses Avtal om samverkan och utveckling IT-företag med Unionen och Samverkansavtalen avses Avtal om samverkan och utveckling IT-företag med Sveriges Ingenjörer och Akavia.

Lokal arbetstagarorganisation som väljer att avstå förhandling om lokalt samverkansavtal enligt denna punkt ska teckna likalydande lokalt samverkansavtal som det som redan

Handwritten signature and initials in blue ink, located in the bottom right corner of the page. The signature appears to be 'an' and the initials 'li'.

tecknats för arbetsplatsen av annan lokal arbetstagarorganisation. 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 punkt 2 Samverkansavtalen.

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 enligt 11 § MBL.

3:1 Beslut som ska föregås av förhandling

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

- Nedläggning och inskränkningar av verksamhet som kan beröra någon av Unionens, Sveriges Ingenjörers eller Akavias medlemmar på företaget.
- Överlåtelse av hela eller delar av verksamheten som kan beröra någon av Unionens, Sveriges Ingenjörers eller Akavias medlemmar på företaget.
- Ändringar av anställningsvillkoren för någon av Unionens, Sveriges Ingenjörers eller Akavias medlemmar på företaget.
- Omplacering eller omflyttning av Unionens, Sveriges Ingenjörers eller Akavias 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 Unionen, Sveriges Ingenjörer eller Akavia, 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 Samverkansavtalen i tillämpliga delar.

an
3 (5)
hi

Anmärkning 2

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

Anmärkning 3

I fråga som särskilt angår medlem i annat SACO-förbund kan Sveriges Ingenjörer och Akavia 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 medarbetare informeras. Arbetsgivaren ska då verka för att medarbetarens 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 central 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 Unionens regionala verksamhet respektive vid Sveriges Ingenjörers eller Akavias 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 Avtal om förhandlingsordning vid rättstvister.

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 Avtal om förhandlingsordning vid rättstvister. Löses inte tvisten kan den fackliga organisationen meddela företaget och TechSverige 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.



4(5)

5. Giltighetstid

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

Handwritten signature in blue ink, possibly reading "Mica" or similar, with a date stamp "5 (5)" below it.