

Slutlig hemställan

Till
Teknikarbetsgivarna
Sveriges Ingenjörer

Vi, av parterna i Industriavtalet särskilt utsedda opartiska ordförande mellan å ena sidan Teknikarbetsgivarna och å andra sidan Sveriges Ingenjörer avseende Teknikavtalet, 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 2,9 procent och ett löneutrymme den 1 april 2026 om 3,0 procent.
- 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


Erland Olauson


Åsa Kjellberg Kahn

Hemställan godkännes:


För Teknikarbetsgivarna


För Sveriges Ingenjörer

Protokoll vid förhandling i samband med antagande av slutlig hemställan Teknikarbetsgivarna – 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, Teknikarbetsgivarna



Camilla Frankelius, Sveriges
Ingenjörer



Anna Nordin, Teknikarbetsgivarna

BILAGA

1 *Löner och allmänna villkor m.m.*

Prolongering av Teknikavtalet Sveriges Ingenjörer

Nu gällande Teknikavtalet 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 Teknikarbetsgivarnas 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 *Tid till tidbank*

Den 1 april 2025 höjs intjänandet av tid till tidbank med 10 minuter per fullgjord arbetsvecka för dagtidsarbete, tvåskiftsarbete samt annat skiftarbete. Höjningen motsvarar ett värde om 0,5 procentenheter, vilket belastar avtalsvärdet. Efter höjningen uppgår de i tabellen angivna minuttalen för heltidsarbetande till följande:

Dagtidsarbete	92 minuter
Tvåskiftsarbete	212 minuter

Annat skiftarbete (exempelvis 92 minuter
treskiftarbete, ständig natt)

1.4

Arbetstidsförkortning och övertidsavlösta

Parterna konstaterar att tjänsteman som enligt överenskommelse med arbetsgivaren, inte har rätt till särskild övertidskompensation och som undantagits från §§ 2–5 i avtalet om arbetstidsbestämmelser, inte har rätt att få tid förd till tidbank.

Som tidigare bör dock dessa tjänstemän inte missgynnas utan bör ges motsvarande förmåner, t.ex. genom att de ges individuella löneökningar på lämplig nivå, att gälla under samma tid som överenskommelsen att tjänstemannen inte har rätt till särskild övertidskompensation.

Protokoll mellan Teknikarbetsgivarna och Sveriges Ingenjörer

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

Teknikarbetsgivarna och Sveriges Ingenjörer har kommit överens om följande förändringar av Teknikavtalet, direktiv för arbetsgrupper och förhandlingsordning.

Stockholm den 17 mars 2025



Tomas Undin, Teknikarbetsgivarna



Camilla Frankelius, Sveriges Ingenjörer



Anna Nordin, Teknikarbetsgivarna

1 Ändringar avseende Allmänna anställningsvillkor

1.1 Ändrad åldersgräns vid uttag av deltidspension

§ 3 mom 4:1 första stycket får följande lydelse.

Tjänsteman kan ansöka om rätt till deltidspension från och med den månad tjänstemannen fyller 62 år.

Den höjda åldersgränsen gäller från den 1 januari 2026.

1.2 Föräldraledighet i samband med huvudsemester

§ 5 tillförs ett nytt mom 3:4 med följande lydelse.

Om arbetsgivaren senast den 15 mars begär det ska tjänsteman 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 tjänstemannen lämna in eller ändra sin ansökan om föräldraledighet vid ett senare tillfälle, dock så snart som möjligt.

Anmärkning

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

1.3 Besked om hel sjukersättning

§ 6 tillförs nytt mom 9:2 med följande lydelse.

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

1.4 Bestämmelserna om mertidersättning utgår

Anmärkning 3 till § 5 mom 4:1 ändras och får följande lydelse.

Vad övertidersättning och restidersättning beträffar har divisorerna i § 7 mom 3:2 respektive § 8 mom 3 nedjusterats så att de inbegriper semesterlön.

§ 7 mom 2:1 andra stycket utgår.

Anmärkningen till § 7 mom 3:2 tillförs ett nytt fjärde stycke med följande lydelse.

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

§ 7 mom 4 utgår.

Anmärkningen till § 3 mom 1 i arbetstidsavtalet utgår.



1.5 Schemaläggning av ledig tid

Arbetstidsavtalet § 2 mom 1:3 tillförs ett nytt sista stycke med följande lydelse.

Tid som inte disponeras genom lokal överenskommelse kan schemaläggas i stället för att föras till tidbank. Schemaläggningen ska gälla för samtliga tjänstemän inom en organisatorisk enhet och ska avse hela arbetsfria dagar. Under förutsättning att arbetsgivaren senast före årsskiftet underrättar tjänstemännen inom berörda organisatoriska enheter om schemaläggningen kan som mest tre hela arbetsfria dagar schemaläggas under det kommande kalenderåret. Arbetsgivaren ska underrätta dessa tjänstemän senast en månad före den första schemalagda lediga dagen.

En redaktionell ändring av § 2 mom 1:3 genomförs, på så vis att det sista stycket i bestämmelsen enligt nuvarande lydelse flyttas och blir det tredje stycket i bestämmelsen.

1.6 Rätten till särskild övertidskompensation

§ 7 mom 1:1 tredje stycket tredje meningen utgår och ersätts av ett nytt fjärde stycke i samma moment 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 § 7 mom 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 detta moment innebär inte att arbetsgivaren och tjänstemannen kommit överens om ett högre ordinarie arbetstidsmått. Förutsättningarna för övertidsarbete framgår av § 3 i arbetstidsavtalet.

1.7 Förskjuten arbetstid

Överenskommelse om ersättning för förskjuten arbetstid, jourtid och beredskapstjänst mellan Teknikarbetsgivarna och Unionen/ Sveriges Ingenjörer/Ledarna, B Riktlinjer rörande ersättning för förskjuten arbetstid, punkten fyra tillförs ett andra stycke med följande lydelse.

Efter överenskommelse mellan tjänstemannen och arbetsgivaren kan förskjuten arbetstid ersättas genom att tid motsvarande ersättningen per timme förs till tjänstemannens tidbank.

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](#).

CE
Dh m

2.2 Gemensam arbetsgrupp avseende semester 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 kommentarer, se bilaga C.

3 Övrigt

3.1 Förhandlingsordning rörande inhyrda i vissa fall

Parterna är överens om en förhandlingsordning rörande inhyrda i vissa fall, se bilaga D, 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 Teknikarbetsgivarna 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 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 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.

cc
AN

Språklig översyn av kollektivavtal och kommentarer

Parterna är överens om att under avtalsperioden gemensamt se över Teknikavtalet 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 tolkningsöverbäganden 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.

cc
An 

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 §§ 8-12 i förhandlingsordningen Teknikarbetsgivarna – Unionen och 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.

et
D
nov

Protokoll mellan å ena sidan Teknikarbetsgivarna och å andra sidan IF Metall, 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, Teknikarbetsgivarna



Simon Petersson, IF Metall



Martin Wästfelt, Unionen



Camilla Frankelius, Sveriges Ingenjörer

Inställningen till lagstadgad arbetstidsförkortning - Teknikarbetsgivarna, Tech Alliance, TEKO, 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 starkt 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 starkt internationell konkurrenskraft.