

# PROTOKOLL

Bransch:	Tjänstemannaavtalet
Ärende:	Kollektivavtalsfrågan 2025 – 2027
Parter:	Innovations- och kemiindustrierna i Sverige UNIONEN
Tid:	31 mars 2025
Plats:	Innovations- och kemiindustriernas lokaler
Närvarande för	<b>Arbetsgivarparten</b> Henrik Stävberg Christer Sjödin, vid protokollet Jonas Mörnås Bergmark Lars Hansson Ida Ajne Elisabeth Fridlund Sohlbjörk Mikael Regnell Fredrik Gustafsson Linn Bengtsson Marcus Gadd Åsa Klang Torsten Dobbertin
Närvarande för:	<b>Arbetsagarparten</b> Jessica Bromander Annie Winblad Lars Sandgren Camilla Själin Gun Björklund Benny Hansen Zahra Kafash Hoshyar Hans Lindau Anders Axelsson Helene Rosenlund Henrik Carlsson
Justeringsmän:	Henrik Stävberg och Jessica Bromander

---

## § 1 FÖRHANDLINGARNAS SYFTE

Förhandlingarna hade upptagits i syfte att reglera avtalsfrågan för tiden efter den 31 mars 2025.

## § 2 AVTALSÖVERENSKOMMELSE

Efter förhandlingarna träffades bifogade avtalsöverenskommelse för tiden 1 april 2025-31 mars 2027  
(Bilaga A)

## § 3 PROLONGERING AV TIDIGARE AVTAL

Parterna enades om att prolongera tidigare gällande avtal, med i bilagor medtagna ändringar och tillägg, att äga fortsatt tillämplighet t o m 31 mars 2027.

## § 4 PROLONGERING M M

Parterna är överens om att Arbetstidsavtalet liksom Överenskommelsen om ersättning för förskjuten arbetstid, beredskapstjänst och jourtid, Överenskommelsen om ersättning för veckovila samt Överenskommelsen om Kompetensutveckling prolongeras med samma giltighetstid som avtalet mellan parterna om allmänna anställningsvillkor.

Vidare prolongeras överenskommelsen om Livsarbets-tid – Arbetstidskonto enligt 2004 års avtal samt överenskommelsen om arbetstidsförkortning enligt 1998 års avtal med samma giltighetstid som avtalet mellan parterna om allmänna anställningsvillkor. Vid eventuell lagstiftning ska förhandling ske i syfte att reglera hur den avtalade arbetstidsförkortningen ska tillgodoräknas.

Parterna är också överens om att Överenskommelse rörande avsättningar för deltidspension av den 4 mars 2014 och efterföljande överenskommelser samt överenskommelser om avsättningar prolongeras i enlighet med den överenskommelsen med samma giltighetstid som avtalet mellan parterna om allmänna anställningsvillkor.

Det antecknas att Avtalet om konkurrensklausuler och uppfinningar mellan Svenskt Näringsliv och PTK gäller tills vidare samt att Avtalet om etableringsjobb har den giltighetstid som framgår av 22 § i Avtal om arbete i etableringsjobb mellan Svenskt Näringsliv och Unionen.

## § 5 ARBETSGRUPP IDÉSKRIFT LOKAL LÖNEBILDNING

Parterna enas om att under avtalsperioden undersöka förutsättningarna för att partsgemensamt ta fram en idéskrift rörande lokal lönebildning och processen därkring.

## § 6 ARBETSGRUPP ÖVERSYN PARTSGEMENSAMT MATERIAL LÖNEKARTLÄGGNING

Parterna enas om att revidera innehållet i broschyren Lönekartläggning – en handbok.

## § 7 ARBETSGRUPP FRAMTIDENS INDUSTRI OCH KOLLEKTIVAVTAL

Förändringstakten inom industrin är hög. För att kontinuerligt anpassa kollektivavtalen så att de på bästa sätt bidrar till företagens utveckling och konkurrenskraft samt goda villkor för de anställda ska parterna genomföra en gemensam studie av framtidens industri och kollektivavtal. Studien ska syfta till att skapa en gemensam bild av vad som är viktigt för företagen och anställda på längre sikt samt även hur framtida kollektivavtal kan behöva utvecklas.

Nedan områden ska undersökas genom studiebesök, samtal med arbetsgivare och lokala fackliga parter. Parterna kan även inhämta information från föreläsare, experter eller andra kunniga om framtidens industri.

A) Hur ser framtidens industri ut på längre sikt?

På vilket sätt bidrar ny teknik, nya innovationer och digitalisering till nya sätt att arbeta och att utveckla verksamheterna.

B) Vad kommer att vara viktigt för företagen?

C) Vad kommer att vara viktigt för anställda?

D) Hur kan framtida kollektivavtal behöva utvecklas?

Den gemensamma studien ska sammanfattas i en rapport som utgår från huvuddelarna A-D ovan. Den gemensamma studien och rapporten ska vara slutförd senast juni 2026.

## § 8 OMFATTNING OCH TILLÄMPNINGSANVISNINGAR TILL LÖNEAVTALET

Parterna är överens om att införa anvisningar för tillämpningen av löneavtalet enligt bilaga B.

## § 9 TILLÄMPNINGSGREGLER FÖR LIVSARBETSTIDSMODELLEN

Parterna är överens om att reviderade tillämpningsregler för Livsarbetstidsmodellen enligt Bilaga C.

Parterna är överens om att individuella avtal om annan tillämpning som träffats före den 1 april 2025, fortsatt ska äga giltighet.

## § 10 ÖVERENSKOMMELSE OM INDUSTRIGEMENSAMMA ARBETSGRUPPER

Parterna överenskommer om arbetsgrupper enligt bilaga D.


## § 11 FREDSPLIKT

Fredsplikt råder under avtalsperioden. Några oreglerade frågor finns inte.

## § 12

Förhandlingen avslutades.

Vid protokollet

  
Christer Sjödin

Justeras:

  
Henrik Stävberg

  
Jessica Bromander

## BILAGA A

### AVTAL OM LÖNER OCH ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR MELLAN INNOVATIONS- OCH KEMIINDUSTRIERNA I SVERIGE OCH UNIONEN.

Innovations- och kemiindustrierna i Sverige och Unionen överenskommer om att prolongera avtalet för Tjänstemän med följande ändringar och tillägg avseende löner och allmänna anställningsvillkor.

#### 1 LÖNEBILDNINGSAVTALET

Parterna överenskommer om ändringar i avtalet om lönebildning i företagen enligt **Bilaga 1**.

#### 2 AVTAL OM ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

Parterna överenskommer om revidering i Avtal om allmänna anställningsvillkor enligt **Bilaga 2**.

#### 3 AVTAL OM LIVSARBETSTID

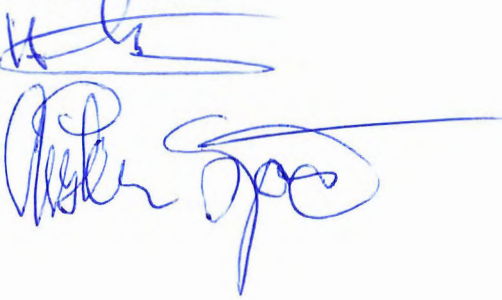
Parterna överenskommer om ändring i överenskommelsen om Livsarbetstid enligt **Bilaga 3**.

#### 2 GILTIGHETSTID

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

Stockholm den 1 april 2025

För arbetsgivarparten



För arbetstagarparten



### LÖNER

Parterna är ense om att nuvarande avtal om lokal lönebildning i företagen prolongeras med nedanstående ändringar och med samma giltighetstid och uppsägningsbestämmelser som avtalet om allmänna anställningsvillkor.

#### **Avtal om lokal lönebildning i företagen Unionen**

##### **§ 1 Lönebildningens betydelse**

Lönebildningen är en positiv kraft i företagets verksamhet och skapar förutsättningar för att individer utvecklas och stimuleras till goda arbetsinsatser, vilket bidrar till ökad produktivitet, effektivitet och lönsamhet.

Alla anställda medverkar i ständigt förbättringsarbete och bidrar därmed med sina insatser vilket leder till en intäktsskapande lönebildning. Detta möjliggör positiv löneutveckling och trygghet i anställningen, vilket skapar förutsättningar för tjänstemännens löneutveckling i företaget.

Lönebildningen bygger på företagets affärs- och verksamhetsidé samt ekonomi, produktivitetsutveckling och utvecklingskraft med uppsatta övergripande mål, nedbrutna på delmål och individmål.

Ett förtroendefullt samarbete mellan företagsledning, anställda och deras fackliga företrädare är en förutsättning för en bra lönebildning.

Företagets chefer har ett särskilt ansvar för att, i dialog med medarbetaren, sätta mål och följa upp resultat.

Avtalets inriktning är att skapa en process där insatser, kompetens och resultat knyts samman med den individuella löneutvecklingen.

Därigenom ges medarbetaren möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen. Målet är att uppnå en lönesättning som både arbetsgivaren och den enskilde tjänstemannen kan förstå.

##### **§ 2 Principer för lönesättning i företagen**

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till

- VERKSAMHETENS KRAV
- ARBETSUPPGIFTERNAS ART OCH INNEHÅLL SAMT
- INDIVIDUELLA INSATSER, KOMPETENS OCH ARBETSRESULTAT.

I varje företag tydliggörs vad det är som påverkar lönen, t ex personliga färdigheter och egenskaper, ansvar för personal, kompetens, lednings- och samarbetsförmåga, problemlösning, initiativförmåga, idériakedom, mm.

Vid den individuella lönesättningen ska särskilt beaktas goda arbetsinsatser, hur tjänstemannen uppfyllt utsatta mål och de resultat som vederbörande uppnått.

##### **§ 3 Kompetensutveckling**

Teknisk utveckling och ändrade förutsättningar kräver ständigt ökad kompetens. Genom kompetensutveckling för aktuella och framtida arbetsuppgifter blir tjänstemännen därmed bättre skickade att bidra till verksamhetsmålen.

Utveckling av företagets arbetsorganisation förutsätter flexibilitet, decentralisering, delegering av ansvar och ökad kompetens.

En sådan utveckling ger alla anställda möjlighet att efter verksamhetens behov förkovra sig i sitt arbete. Detta ger möjligheter till personlig utveckling med därtill kopplad löneutveckling

En del i dialogen vid mål- och utvecklingssamtalet bör vara att diskutera tidsåtgången och övergripande inriktningen för den kompetensutveckling som tjänstemannen själv ansvarar för inom ramen för tjänstemannens arbetsuppgifter. Tidsåtgången kan variera beroende på de anställdas förutsättningar och företagets behov.

## § 4 Förhandlingens uppstartsfas

### Mom 1 Samverkan

Det är i enlighet med avtalets intentioner att genomförandet av löneprocessen ska ske i samverkan mellan företagsledning och de fackliga företrädarna.

Det är en förutsättning att parterna samverkar för att finna samarbets- och förhandlingsformer som stödjer ett aktivt lokalt lönearbete, där parterna kan bidra med sina kunskaper från verksamheten. Parterna ska även eftersträva samarbets- och förhandlingsformer som passar in i företagets övriga verksamhet.

Målet med detta avtal är helt lokal lönebildning varför lokala parter utifrån avtalet bör träffa överenskommelse om löneprocessen i sin helhet.

Detta förutsätter att de lokala parterna planerar hur löneprocessen ska genomföras vad gäller t.ex. tidplan för utvecklings- och målsamtal, lönesamtal och datum för lönerrevision.

Lokala parter behöver även vara överens om hur tillämpningen av löneprocessen ska utvärderas, vilka kriterier som ska gälla för lönesättning och hur löneökningar bestäms.

### Mom 2 Analys av lönestrukturen

Inför löneprocessen ska företaget och lokala parter göra en gemensam analys av medlemsgruppens lönestruktur och aktuellt löneläge.

Om det framkommer i analysen att det finns osakliga eller diskriminerande löneskillnader ska dessa justeras.

Den gemensamma analysen bör utmynna i en diskussion om önskvärda förändringar i lönestrukturen och lönenivåerna. Det kan visa att det utöver lönerrevisionen finns skäl att göra individuella justeringar, till exempel som följd av nyanställningar eller för att åtgärda eventuella osakliga löneskillnader i övrigt. Analysen av lönestrukturen ska göras med hänsyn till de grundläggande principerna för lönebildningen i företaget. Det är också viktigt att de lokala parterna utgår från hur lönestrukturen ska stödja verksamhetsmålen, och därmed uppnå en lönedifferentiering och lönespännvidd som främjar goda arbetsinsatser.

#### *Anmärkning*

*Analysen ska inte förväxlas med diskrimineringslagens krav om lönekartläggning.*

### Mom 3 Förutsättningar inför lönerrevisionen

I löneprocessen ingår att parterna inledningsvis går igenom avtalets intentioner och tillämpningen på företaget samt att överenskommelse träffas om lönervisionsdatum, kriterierna för lönesättning och tidplan för löneprocessen.

I processen ingår också att utifrån företagets ekonomiska situation, utveckling, tillväxtpotentialer, relevanta omvärldsförhållanden och andra faktorer som påverkar företagets lönesättning, diskutera förutsättningarna för årets lönerrevision. En samsyn kring förutsättningarna underlättar för parterna att senare kunna enas i förhandling om lönerrevision.

De lönesättande cheferna ska ha erforderliga kunskaper om den lokala löneprocessen och den lokala lönesättningen. Genom detta uppnås en lönesättning som kan accepteras av både arbetsgivaren och den enskilde tjänstemannen

Samma värdering och tillämpning beträffande principer för lönesättning ska gälla samtliga anställda vilket medför att osakliga och diskriminerade löneskillnader inte ska förekomma.

### Värderingssystem

Med arbetsvärderingssystem avses värdering av den formella befattningen som sådan och inte den individuella prestationen. Om ett sådant system ingår i den lokala lönesättningen är det viktigt att information om systemets uppbyggnad och funktioner görs tillgängligt för såväl förtroendevalda som anställda och lönesättande chefer. Detta som en del av att medarbetaren ges kunskap om på vilka grunder lönen sätts och hur medarbetaren kan påverka sin löneutveckling.

### **Befordringar, föräldralediga mm**

Löneökningar till följd av befordringar eller höjningar som gjorts för att lösa av annan förmån, exempelvis övertidsersättning, hanteras vid sidan om lönerevisionen.

Föräldralediga ska normalt omfattas av lönerevisionen med utgångspunkt i tjänstemannens troliga utveckling i aktuell befattning utifrån bedömningskriterier som om tjänstemannen inte hade varit tjänstledig.

## **§ 5 Processens genomförande**

### **Mom 1 Utvecklings- och målsamtal**

Det är av avgörande betydelse för lönesättningen och utvecklingen i arbetet att en dialog förs mellan chef och medarbetare. Dialogen bör behandla aktuella arbetsuppgifter, arbetsituationen, utvecklingsmöjligheter, kompetenskrav och uppnådda resultat i relation till satta mål med koppling till individuell löneutveckling.

Vid det årliga utvecklings- och målsamtalet sätts det upp individuella mål för medarbetaren. Chef och medarbetare diskuterar individuell kompetensutveckling relaterat till de framtida kompetensbehov som företaget har identifierat. Samtalet bör även behandla medarbetarens arbetsuppgifter avseende krav, svårighet och ansvar. Resultatet av utvecklings- och målsamtalet resulterar i en årlig individuell utvecklingsplan, och dokumenteras skriftligt.

Häri ingår att varje tjänsteman ges kunskap om på vilka grunder lönen sätts och hur tjänstemannen kan påverka sin löneutveckling.

Genom att dialog förs mellan chef och anställd ges utrymme för utveckling av tjänstemannens arbetsinnehåll, arbetsformer och kompetens.

### **Mom 2 Det individuella lönesamtalet**

Det individuella lönesamtalet är ett viktigt led i företagets lönebildningsprocess. Samtal om lönen ska ske årligen på arbetsgivarens initiativ.

Inför lönesamtalet är det viktigt att företagets lönesättningsprinciper, lönekriterier och faktorer av betydelse för den individuella lönesättningen är väl kända för de anställda i företaget

Lönesamtalet ska bland annat omfatta en uppföljning av satta mål för medarbetaren samt bedömning i övrigt av uppnådda resultat

Lönesamtalet är en dialog där både chef och medarbetare förväntas ge sina synpunkter på lönenivå.

## **§ 6 Processens avslutande**

### **Mom 1 Fastställande av löner och löneutrymme**

Arbetsgivaren överlämnar förslag till individuella löner till den lokala tjänstemannaparten efter att lönesamtal genomförts mellan chef och medarbetare. Förhandling sker utifrån överlämnat förslag och lokala parter fastställer löner och löneutrymme.

### **Mom 2 Åtgärdsplan vid ringa lönehöjning**

Med utgångspunkt att varje anställd genom sina arbetsuppgifter och sina uppnådda resultat bidrar till företagets produktivitet, ökad lönsamhet och tillväxt bör detta medföra att alla anställda i princip bör få löneökning.

Om en medlem i Unionen ändå inte skulle erhålla lönehöjning, eller en minsta lönehöjning motsvarande den som anges i mom 4, ska motivet till detta redovisas och överläggning ske om den enskildes förutsättningar till framtida löneutveckling. En åtgärdsplan ska gemensamt upprättas med kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder. Åtgärdsplanen ska dokumenteras och följas upp inför nästkommande lönerevision. Om samma individ två år i rad inte ska erhålla någon lönehöjning, eller enbart erhålla en minsta lönehöjning motsvarande den som anges i Mom 4, förutsätts en överenskommelse.

### **Mom 3 Stöd från centrala parter**

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig om att komma överens i de lokala förhandlingarna. Om svårighet föreligger att uppnå enighet kan de lokala parterna ta kontakt med sina

respektive organisationer i syfte att klarlägga avtalets intentioner och principer för lönebildningen. Utvärdering av processen bör ske efter att förhandlingen är avslutad.

#### **Mom 4 Om lokala parter inte kommer överens**

Om de lokala parterna trots intentionerna i detta avtal inte kan enas om lönerna för avtalsperioden, ökas lönesumman för de Unionenmedlemmar vid företaget som omfattas av lönerrevisionen efter den årliga lönerrevisionen med 2,9 % 2025 och 3,0 % 2026, varvid varje heltidsanställd tjänsteman som omfattas av lönerrevisionen ska erhålla minst 293 kr år 2025 och 304 kr år 2026. Om överenskommelse om lönervisionsdatum enligt § 4 Mom 3 inte träffas gäller som lönervisionsdatum den 1 april 2025 och den 1 april 2026.

#### **Mom 5 Lägsta månadslön**

Efter lönerrevisionen ska månadslönen för heltidsanställd tjänsteman som fyllt 18 år uppgå till lägst 21 983 kr. Beloppet ändras den 1 april 2026 till 22 642 kr. För tjänsteman med ett års sammanhängande anställningstid i företaget ska månadslönen den 1 april 2025 uppgå till 23 287 kr. Detta belopp ändras den 1 april 2026 till 23 986 kr.

För tjänsteman som saknar arbetslivserfarenhet kan lägre lön tillämpas under tolv månader. Om andra skäl än avsaknad av arbetslivserfarenhet föreligger, erfordras lokal överenskommelse.

### **§ 7 Förhandlingsordning**

#### **Mom 1 Central förhandling**

Kan enighet om tillämpningen av detta avtal inte nås vid lokal förhandling enligt § 6 Mom 1 kan endera parten påkalla central förhandling.

#### **Mom 2 Nämnden för lönefrågor**

Kan enighet om löneavtalets tillämpning inte nås i central förhandling kan endera av förbundsparterna, inom tre månader efter det att central förhandling förklarats avslutad, hänskjuta tvisten till Nämnden för lönefrågor. Nämnden består av fyra ledamöter varvid IKEM respektive Unionen utser två ledamöter var.

### **§ 8 Giltighetstid**

Detta avtal gäller till och med den 31 mars 2027.

IKEM och Unionen ska uppta förhandlingar om nytt avtal i enlighet med Industriavtalet av den 13 juni 2016.

Stockholm den 1 april 2025.

**Innovations- och kemiindustrierna i Sverige (IKEM)**

**Unionen**

Henrik Stävberg

Jessica Bromander

§ 5 ÖVERTID

**MOM 1 ÖVERTIDSARBETE**

**MOM 1:1 DEFINITION**

Momentets första stycke utgår och ersätts med följande text:

Med övertidsarbete som ger rätt till övertidskompensation avses arbete som en tjänsteman utför utöver den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för anställningen, om arbetsgivaren beordrat övertidsarbetet eller godkänt det i efterhand.

**MOM 3:1**

Momentet utgår och ersätts med följande text:

Övertidsersättning per timme betalas enligt följande:

Övertidsarbete kl. 06.00 - 20.00 helgfria måndagar-fredagar	Övertidsarbete på annan tid
<u>Månadslönen</u> 94	<u>Månadslönen</u> 72

Med månadslön avses den aktuella fasta kontanta månadslönen.

Vid beräkning av övertidsersättning ska deltidsanställd tjänstemans lön räknas upp till heltidslön.

Med övertidsarbete på "annan tid" jämföras övertidsarbete på vardagar som är arbetsfria för den enskilde tjänstemannen samt på midsommar-, jul- och nyårsafton.

Semesterlön är inkluderad i ersättningsbeloppen.

**MOM 4 DELTIDSANSTÄLLNING**

Momentet utgår i sin helhet

## § 7 SEMESTER

### NYTT MOM 8

Ett nytt moment 8 införs med följande text:

#### **MOM 8 ANMÄLAN OM FÖRÄLDRALEDIGHET UNDER JUNI – AUGUSTI**

Om arbetsgivaren i samband med sin semesterplanering, senast den 15 mars, begär det ska arbetstagare som avser att anmäla hel föräldraledighet under huvudsemesterperioden anmäla ledigheten senast den 31 mars. Om det föreligger särskilda skäl kan arbetstagaren lämna in eller ändra sin anmälan om föräldraledighet vid ett senare tillfälle, dock så snart som möjligt.

*Anmärkning 1. Har arbetsgivaren inte begärt att arbetstagaren ska inkomma med en anmälan om föräldraledighet ska 13 § i föräldraledighetslagen tillämpas.*

*Anmärkning 2: Denna regel införs för att underlätta företagets planering av verksamheten under sommarmånaderna, juni – augusti, med anledning av semesterledigheter och andra ledigheter. Särskilda skäl får bedömas i det enskilda fallet, typiskt sett ska det vara att förutsättningarna förändrats efter det att anmälan lämnats in och ligger utanför arbetstagarens kontroll och försvårar arbetstagarens möjligheter att sörja för barnets omsorg.*

Efterföljande moment nummerändras i konsekvens med ovanstående.

## § 2 ARBETSTIDSAVTALET

### MOM 7 ÖVERTID

#### MOM 7:1

Anmärkningen sist i stycket stryks.

## BILAGA 3

### ÖVERENSKOMMELSE OM ARBETSTIDSFÖRKORTNING 1 LIVSARBETSTID - ARBETSTIDSKONTO ENLIGT 2025-2027 ÅRS AVTAL

Punkt 2 revideras med ny tabell enligt nedan:

2. Till varje arbetstidskonto avsätts ett belopp beräknat på lön och ersättningar för ordinarie arbetstid under föregående avtalsår.

Avsättningen utgör:

Procent	Datum	Motsv ledighet
2,0 procent	2025-03-31	4 dagar*
2,5 procent	2026-03-31 och därefter samma datum följande avtalsår	5 dagar*

\*Se även under punkt 2a resp 2b nedan.

Avtalet kompletteras med en ny punkt 6 enligt nedan:

6. När arbetstidsförkortning tas ut i ledighet ska sådan uttagen ledighet upp till för närvarande 32 timmar, 40 timmar from 2026-04-01, återföras till övertidsutrymmet. Sådan återföring får tillsammans med återföring enligt Avtal om arbetstidsbestämmelser för tjänstemän §2 mom 7:4 inte överstiga 75 timmar per 12 månaders period.

#### *Protokollsanmärkning*

*Om lokala parter valt att tillämpa kalenderår ska avsättning den 31 januari 2026 göras med 2,375 % av beräkningsunderlaget för perioden 1/1- 31/12 2025.*

### Omfattnings- och tillämpningsregler Innovations- och kemiindustrierna i Sverige

#### 1 OMFATTNINGSREGLER

##### 1.1 Tjänstemän som omfattas

Lönebildningsavtalet omfattar tjänsteman som börjat sin anställning vid företaget senast dagen före löneredovisningsdatum och är fortsatt anställd dagen för löneredovisningen.

##### 1.2 Undantag

Lönebildningsavtalet omfattar dock inte tjänsteman som dagen före löneredovisningsdatum:

- a) tillhör undantagskretsen enligt punkt 1.2 i avtalet om allmänna anställningsvillkor,
- b) är under 18 år,
- c) har tidsbegränsad anställning som varat kortare tid än 6 månader vid löneredovisningstillfället,
- d) har uppnått pensionsålder enligt § 32a LAS
- e) har anställts vid företaget efter det att tjänstemannen har uppnått den pensionsålder som gäller enligt ITP Planen
- f) är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden.

##### Anmärkning:

*Tjänstemannen omfattas av löneavtalet om frånvaron beror på sjukdom eller föräldraledighet.*

*Löneutvecklingen under ledigheten bör vara sådan att lönen vid återgången passar in i lönestrukturen.*

*När tjänsteman enligt punkten f återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga tjänstemän vid företaget enligt lönebildningsavtalet.*

*Lönebildningsavtalet ska vara vägledande vid fastställande av lön till tjänsteman som dagen före*

*löneredovisningsdatum var anställd med tidsbegränsad anställning och då inte omfattades av*

*lönebildningsavtalet, men som senare under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget.*

##### 1.3 Tjänsteman som slutat sin anställning

Om en tjänsteman har slutat sin anställning efter löneredovisningstidpunkten och inte har fått eventuellt beslutad lönehöjning, ska denne anmäla sitt krav till företaget senast inom en månad efter det att tjänstemännen vid företaget har underrättats om att löneredovisningen är genomförd.

##### Anmärkning:

*Om tjänstemannen försummar att göra anmälan inom den angivna tiden medför lönebildningsavtalet inte någon rätt att erhålla lönehöjning.*

#### **1.4 Nyanställda tjänstemän**

Tjänstemän som träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön inom sex månader före löneredovisningsdatumet omfattas inte av lönebildningsavtalet.

*Anmärkning:*

*En förutsättning är att företaget och tjänstemannen uttryckligen har kommit överens om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av påföljande års löneredovisning.*

#### **1.5 Redan genomförd löneredovisning**

Om företaget i avvaktan på detta löneavtal redan har träffat överenskommelse om lönehöjningar, ska dessa avräknas mot vad tjänstemannen eventuellt erhåller utöver vad som redan utgetts. Detta såvida inte lokal överenskommelse har träffats om annat.

### **2 RETROAKTIV OMRÄKNING**

Följande gäller beträffande omräkning av retroaktiv lönehöjning. Omräkningen ska ske individuellt.

**a) Lönetillägg och ersättningar**

Lönetillägg och ersättningar som är knutna till månadslönen ska omräknas retroaktivt.

**b) Tjänstledighetsavdrag**

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt.

**c) Sjuklön**

Sjukavdrag t o m 14:e kalenderdagen i sjuklöneperioden ska omräknas retroaktivt. Sjukavdrag för tiden därefter ska inte omräknas retroaktivt.

### **3 PROVISION**

För provisions- och tantiemavlönade tjänstemän bör eftersträvas att förtjänstutvecklingen på sikt följer den för övriga tjänstemän. Det ligger i dessa löneformers natur att årsförtjänsten för den enskilda tjänstemannen kan variera.

### **4 PREMIELÖN**

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

### **5 VISSA PENSIONSFRÅGOR**

#### **5.1 Pensionsmedförande lönehöjningar**

Retroaktiv lönehöjning som utges till tjänstemän som slutat per löneredovisningsdatum eller senare är inte pensionsmedförande.

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

#### **5.2 Anmälan om pensionsmedförande lön**

Företagen ska som pensionsmedförande lön till Collectum/PRI anmäla löneförändring från den dag löneförändring skett.

# ARBETSTIDSFÖRKORTNING FÖR TJÄNSTEMÄN

Avtalet den 1 april 2001 om Livsarbetstid omfattar idag ett värde av 2 procent som livsarbetstidspremie motsvarande 4 dagars arbetstidsförkortning. Efter överenskommelsen i avtal 2025 höjs avsättningen som görs den 31 mars 2026 till 2,5 procent motsvarande 5 dagar. Om lokala parter inte hanterar den så kallade Nationaldagskompensationen på annat sätt (exempelvis genom att förlägga en extra ledig dag de år den 6 juni infaller på en lördag eller söndag) ska värdet av denna tillföras Livsarbetstidsmodellen med ett värde av 0,125 procent.

De parter som avtalsperioden 1998–2001 träffat lokala överenskommelser om en, två eller tre dagars arbetstidsförkortning kan efter lokal överenskommelse anpassas dessa till Livsarbetstidsmodellen. Värdet utökas då med 0,5 procent för varje arbetstidsförkortningsdag. Om avtal träffats om samtliga tre dagar ökas värdet med 1,5 procent. De arbetsgivare som inte träffade lokal överenskommelse om arbetstidsförkortning eller som blivit bundna av tjänstemannaavtalet den 1 april 2001 eller senare omfattas inte av dessa 3 dagar.

Som mest kan livsarbetstidsmodellen efter lokal överenskommelse omfatta 3,625 procent motsvarande 7,25 dagar ledighet 2025 för att den 31 mars 2026 utökas till 4,125 procent motsvarande 8,25 dagar ledighet.

Det avtal som träffades 2007 avseende ett värde om 0,6 procent som kompensation för en höjning av premien till arbetarnas avtalspension och som tidigare hanterats inom ramen för livsarbetstidsmodellen har från och med den 1 september 2018 avförts från Livsarbetstidsmodellen och hanteras nu inom ramen för delpensionssystemet.

En utförligare redovisning av respektive avtalsuppgörelse redovisas i bilaga 1.

## LIVSARBETSTIDSMODELLEN – EN TREVALSMODELL

Livsarbetsstidsmodellen innebär att tjänstemannen kan välja att ta ut värdet av arbetsgivarens avsättning på ett av följande sätt:

- **förkorta livsarbetstiden** – pensionspremiealternativet
- **förkorta årsarbetstiden** – betald ledig tid
- som **kontant ersättning**.

En gång per år gör arbetsgivaren en avsättning i tid och pengar till varje tjänstemans arbetstidskonto baserat på arbetad tid och utbetald lön under ordinarie arbetstid. Tjänstemannen meddelar arbetsgivaren hur avsättningen ska disponeras; som betald ledig tid, som pensionspremie eller som kontant ersättning.

Det är möjligt att lokalt träffa överenskommelse om att helt eller delvis tillämpa andra regler. Exempelvis kan överenskommas om att hela eller delar av värdet tas ut som kollektiva lediga dagar.

Det är viktigt att notera att ovanstående överenskommelser avseende lokala avtal om arbetstidsförkortning under perioden 1998–2001 samt i nationaldagsfrågan innebär att arbetsgivaren måste ta hänsyn till tre olika frågor vid bestämmandet av arbetstidsförkortningens värde:

1. Livsarbetstidsmodellens grundvärde, 2 procent 31/3 2025 – 2,5 procent 31/3 2026.
2. Lokal överenskommelse om nationaldagen, 0–0,125 procent
3. Lokal överenskommelse om arbetstidsförkortning 1998–2001, 0–1,5 procent.

De ovan beskrivna reglerna framgår av Överenskommelse om livsarbets-tid. Men eftersom regleringen är mycket översiktliga har parterna utarbetat dessa tillämpningsregler för Livsarbets-tidsmodellen.

Stockholm i april 2025

IKEM, INNOVATIONS- OCH KEMIINDUSTRIERNA  
INGENJÖRER/NATURVETARNA LEDARNA

UNIONEN SVERIGES

# LIVSARBETSTID

## AKTUELLA TIDPUNKTER

Beräkningsperiod	Huvudregel	Kalenderår (efter överenskommelse)
Avsättning till arbetstidskonto (1)	31 mars	31 december
Uppgift till tjänstemannen (4)	31 maj	28 februari
Tjänstemannens val (5)	30 juni	31 mars
Kontant utbetalning (8)	31 juli	30 april
Inbetalning av pensionspremie (7)	31 juli	31 juli
Uttag av ledig tid senast (6.3)	31 mars	31 december
Avstämning av arbetstidskontot (6.3)	31 mars	31 december

**Anm.** Siffrorna inom parentes anger hänvisning till avsnitt i tillämpningsreglerna.

## Innehållsförteckning

1	Avsättning till Individuella arbetstidskonton.....	17
2	Intjänandeperiod och avsättning .....	17
3	Beräkningsunderlag.....	18
4	Uppgift till tjänstemannen .....	18
5	Val av alternativ.....	18
6	Avsättning som betald ledig tid.....	19
6.1	Förhållandet avsättning – betald ledig tid.....	19
6.2	Betald ledig tid.....	20
6.3	Förläggning av betald ledig tid .....	20
7	Avsättning som Pensionspremie .....	20
8	Avsättning som Kontant ersättning.....	21
9	Nationaldagsfrågan .....	21
10	Anpassning av Lokala avtal om arbetstidsförkortning .....	21
	Bilaga 1, Arbetstidsförkortningens framväxt.....	22

# TILLÄMPNINGSREGLER FÖR LIVSARBETSTIDS-MODELLEN

Tillämpningsreglerna avser överenskommelsen om Livsarbetstid mellan IKEM, Innovations- och Kemiarbetsgivarna och Unionen/Sveriges Ingenjörer/Ledarna

Dessa regler tillämpas om inte överenskommelse träffas om andra regler mellan arbetsgivaren och lokal tjänstemannapart.

Om någon avvikelse inte aktualiseras, krävs ingen lokal överenskommelse om arbetstidskonto.

## 1 AVSÄTTNING TILL INDIVIDUELLA ARBETSTIDSKONTON

Individuella arbetstidskonton ska tillämpas för alla tjänstemän som omfattas av avtalet om allmänna anställningsvillkor.

Avsättningarna utgör:

2 procent av beräkningsunderlaget under intjänandeåret den 31 mars 2025.

2,5 procent beräkningsunderlaget under intjänandeåret den 31 mars 2026.

Dessa kan kompletteras med följande:

Om de lokala parterna kommit överens om att lokalt avtalad arbetstidsförkortning under 1998–2001 ska anpassas till Livsarbetstidsmodellen ska ett värde av 0,5 procent tillföras modellen för respektive dag som anpassats enligt följande:

	2025	2026, och följande avtalsår
Anpassning av en dag	2,5	3,0 procent
Anpassning av två dagar	3,0	3,5 procent
Anpassning av tre dagar	3,5	4,0 procent

Anpassning av lokalt avtalad arbetstidsförkortning beskrivs mer utförligt under rubrik 8.

Om nationaldagsfrågan inte hanterats på annat sätt av lokala parter kan även en avsättning tillkomma med 0,125 procent. Någon avsättning görs dock inte för tjänstemän i kontinuerligt 3 skiftarbete med storhelgsdrift eller tjänstemän i kontinuerligt 3 skiftarbete med storhelgsstopp, om arbetet stoppas under nationaldagen. Överenskommelsen om nationaldagen beskrivs mer utförligt under rubriken 9 nedan.

## 2 INTJÄNANDEPERIOD OCH AVSÄTTNINGTIDPUNKT

Som huvudregel gäller att ett intjänandeår löper från den 1 april ett år till och med den 31 mars påföljande år och att avsättningen till arbetstidskontot sker per den 31 mars påföljande år.

Av praktiska och administrativa skäl kan avsättningen till arbetstidskonto, efter lokal överenskommelse, beräknas per kalenderår. Intjänandet sker då från den 1 januari till den 31 december och avsättning till arbetstidskontot sker då den 31 december respektive år.

### 3 BERÄKNINGSUNDERLAG

I beräkningsunderlaget **ingår** vad som respektive år utbetalats för arbete på, för tjänstemannen, ordinarie arbetstid, i form av:

- månadslön inklusive rörliga lönedelar, vilket inkluderar:
  - bibehållen lön vid uttag av kompensationsledighet efter övertidsarbetet och
  - bibehållen lön vid uttag av arbetstidsförkortning som ledig tid
- ersättning för förskjuten arbetstid som utbetalats under ordinarie arbetstid och vid uttag av arbetstidsförkortning
- lön vid permission
- sjuklön (2:a t o m 14:e kalenderdagen)
- bibehållen lön vid betald ledighet på ordinarie arbetstid enl. Förtraendemannalagen
- bibehållen lön vid betald ledighet på ordinarie arbetstid enl. Utvecklingsavtalet

I beräkningsunderlaget **ingår inte** exempelvis:

- sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen
- övertidsersättning
- inställelseersättning
- särskilt tillägg vid övertidsarbete under veckoslut
- beredskapsersättning och jourtidsersättning
- resttidsersättning
- semesterlön och semesterersättning
- föräldraledighetstillägg
- förslagsersättning
- traktamenten och kostnadsersättningar
- engångsbelopp i form av tantiem, gratifikation eller årsbonus som inte har direkt samband med tjänstemannens personliga arbetsinsats
- avsättning till arbetstidskontot som uttas som kontant ersättning eller pensionspremie

### 4 UPPGIFT TILL TJÄNSTEMANNEN

Arbetsgivaren ska, enligt huvudregeln, före maj månads utgång (alternativt februari året efter vid tillämpning av kalenderår) varje avsättningsår lämna uppgift till tjänstemannen om storleken på det belopp samt antalet dagar som avsättningen omfattar. (Blankett finns att laddas ner på [www.ikem.se](http://www.ikem.se)).

### 5 VAL AV ALTERNATIV

Avsättningen (tid/pengar) till arbetstidskontot kan uttas:

- som **betald ledig tid** (förkortad årsarbetstid),
- som **pensionspremie** (förkortade livsarbetstid) eller som
- **kontant ersättning** (engångsbelopp).

Tjänstemannen ska under juni månad (alt mars vid tillämpning av kalenderår) underrätta arbetsgivaren om hur avsättningen ska utnyttjas. Tjänstemannen har rätt att varje år välja ett av de tre alternativen. Vid ickeval utges avsättningen som kontant ersättning.

## 6 AVSÄTTNING SOM BETALD LEDIG TID

### 6.1 FÖRHÅLLET AVSÄTTNING – BETALD LEDIG TID

Väljer tjänstemannen betald ledig tid ges ledighet enligt följande:

#### A Beräkningsperiod: huvudregel (se punkt 2)

Intjänandeperiod	Procent	Betald ledig tid	
		Period för ledighet	Ledighet, dagar
1 april ett år till och med den 31 mars påföljande år	2 (31/3 2025) 2,5 (31/3 2026)	Motsvarande tid närmast efter intjänandeperioden	4 (2025) 5 (2026)
Om nationaldagsfrågan inte hanteras på annat sätt lokalt	+0,125		0,25
Om lokal anpassning gjorts av en, två eller tre dagars arbetstidsförkortning från avtal 1998–2001	+0,5 +1,0 +1,5		1 2 3
Maximalt värde	3,625 (2025) 4,125 (2026)		7,25 (2025) 8,25 (2026)

#### B Beräkningsperiod: kalenderår (se punkt 2)

Intjänandeperiod	Procent	Betald ledig tid	
		Period för ledighet	Ledighet, dagar
1/1 – 31/12 år 1	2 (1/1 2025) 3 (1/1 2026)	1/1 – 31/12 år 2	4 (1/1 2025) 5 (1/1 2026)

En rätt till ledighet om fyra (fem) dagar förutsätter ett fullt intjänande av de 2 (2,5) procenten under intjänandeperioden. Om fullt intjänande inte sker såsom vid deltidsarbete, om anställningen varat under endast del av intjänandeåret före uttagsåret samt vid frånvaro som inte ingår i beräkningsunderlaget, ska antalet dagar reduceras i motsvarande grad. Exempelvis motsvarar avsättningen för en tjänsteman som arbetat 50 procent under hela året, en avsättning på 50 procent av 4 dagar, dvs två dagars arbetstidsförkortning.

#### Exempel 1

Det totala antalet ordinarie arbetstimmar under år X är 2012 timmar. Det totala antalet timmar som ingår i beräkningsunderlaget är 1006 timmar, Avsättningen till dagar blir då  $1006/2012 \times 4$  dagar.

#### Exempel 2

Det är inte ovanligt att beräkningen görs något mer förenklad exempelvis genom att beräkningen sker vecko- eller månadsvis., Frånvaro som inte ingår i beräkningsunderlaget avräknas som hela veckor eller månader vilket ger en proportionering om  $26/52$  alternativt  $6/12$ .

#### Alternativ beräkningsregel (Procentberäkning)

Som alternativ till ovanstående kan lokal överenskommelse träffas om att följande ska tillämpas:

Den lediga tiden, det år då uttaget görs, utgör 2,0 procent 2025 (2,5 procent 2026) av den enskilde tjänstemannens faktiskt arbetade timmar under ordinarie arbetstid samt av arbetsgivaren betalda lediga timmar, utom semester, under intjänandeperioden (enligt huvudregel alternativt per kalenderår).

Ledigheten tas ut under efterföljande 12 månaders period.

Beroende på lokala överenskommelser om nationaldagsfrågan och anpassning av arbetstidsförkortning 1998–2001 justeras värdet 2,0 (2,5) procent på samma sätt som beskrivs i tabellen ovan.

## 6.2 BETALD LEDIG TID

Under ledigheten erhåller tjänstemannen oförändrad lön, d v s den lön och de ersättningar som skulle ha utgetts om arbete hade utförts på ordinarie arbetstid. Parterna konstaterar det önskvärda i att samma principer för beräkning av ledig tid ska tillämpas på samtliga anställda i företaget.

Om beräkning av lediga dagar ska omvandlas till timmar i tidbank, motsvarar en dag 8 timmar

## 6.3 FÖRLÄGGNING AV BETALD LEDIG TID

Förläggning av ledig tid sker efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannen. Därvid ska såväl verksamhetens krav som tjänstemannens önskemål beaktas.

Tjänsteman som väljer betald ledig tid har inte rätt att spara dagar från ett år till ett annat. Ledighet som inte uttagits förfaller och ersätts genom kontant betalning enligt avtalet om allmänna anställningsvillkor § 9 Mom 3:1, dvs aktuell månadslönen (uppräknad till heltidslönen) dividerad med 175.

Om den alternativa regeln (procentberäkning) för beräkning av betald ledig tid används, har tjänstemannen dock rätt att, efter överenskommelse, spara eventuell överskjutande tid som kan uppstå genom att ledigheten tas i form av hela lediga dagar/skift/arbetspass. Sådant sparande kan få till följd att ledighetsuttaget under vissa år kan uppgå till ytterligare en dag/skift/arbetspass.

## 7 AVSÄTTNING SOM PENSIONSPREMIE

Tjänsteman som väljer att disponera avsättningen på arbetstidskontot som pensionspremie får möjlighet att

- **Få högre pension** eller
- **Gå i pension tidigare**

Om tjänstemannen väljer att avsättningen ska användas till pensionspremie ska arbetsgivaren anmäla in den aktuella premien till Collectum. Information hur anmälan ska ske och vilken aktuell administrativ premie som Collectum tar ut av den anställde finns på [www.collectum.se](http://www.collectum.se).

Redovisning och inbetalning av de avsatta medlen ska ske senast under juli månad.

*Anmärkning:*

*De lokala parterna kan överenskomma om att utse särskild förvaltare för avsättningen till pensionspremie. Administrationsavtalet gäller inte i sådant fall.*

## 8 AVSÄTTNING SOM KONTANT ERSÄTTNING

Till tjänsteman som meddelat arbetsgivaren önskemål om kontant ersättning, ska avsättningen utbetalas under juli månad (alt april månad vid tillämpning av kalenderår). Detta gäller även för tjänsteman som av något skäl inte gör något val.

Till tjänstemän som slutar sin anställning utbetalas avsättningen kontant senast en månad efter det att anställningen upphört. Avsättningen kan efter anmälan från tjänstemannen senast sista anställningsdagen inbetalas som pensionspremie.

## 9 NATIONALDAGSFRÅGAN

2007 års överenskommelse med Unionen, Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna samt Ledarna innebar även att den s k nationaldagsfrågan fick sin lösning. Överenskommelsen innebär följande tillämpning:

Heltidsanställda tjänstemän som arbetar dagtid, i intermittert tvåskift respektive intermittert treskift, är berättigade till **två timmars kompensation** varje år pga. att nationaldagen har blivit allmän helgdag i stället för annandag pingst. Kompensationen ska proportioneras vid deltidsarbete eller arbete under delar av året.

De lokala parterna ska komma överens om hur kompensationen ska hanteras (exempelvis genom att förlägga en extra ledig dag de år den 6 juni infaller på en lördag eller söndag).

Om de lokala parterna inte överenskommer om annat ska värdet av denna uppgörelse tillföras respektive livsarbetstidskonto enligt parternas överenskommelse om arbetstidsförkortning. I företag där pensionspremie är huvudalternativ så ska det tillämpas. Kompensationen ska då sättas värdet 0,125 %.

Ovanstående framgår av Bilaga "Överenskommelse om nationaldagen".

## 10 ANPASSNING AV LOKALA AVTAL OM ARBETSTIDSFÖRKORTNING

Avtalad arbetstidsförkortning har varit en del av tjänstemännens avtal sedan 1998. Under avtalsperioden 1998 – 2001 tillämpades dock en förenklad modell som i huvuddrag innebar att de lokala parterna skulle diskutera arbetstidsfrågor som bland annat flexibilitet och förkortning. Träffades inte överenskommelse om arbetstidsförkortning, skulle lönen höjas med 0,5% respektive avtalsår (fr o m den 1 april 1998).

Träffades överenskommelse om arbetstidsförkortning innebar detta en dags betald ledighet år 1999, ytterligare en dag år 2000 (totalt två dagar) och ytterligare en dag år 2001 (Totalt tre dagar). Avseende dessa tre dagar finns inga centralt överenskomna tillämpningsregler beträffande intjänande m m.

De arbetsgivare som inte träffade lokal överenskommelse om arbetstidsförkortning eller som blivit bundna av tjänstemannaavtalet den 1 april 2001 eller senare omfattas inte av dessa 3 dagar.

Dessa lokala avtal ingår inte i den centralt avtalade Livsarbetstidsmodellen, men dessa kan efter lokal överenskommelse anpassat till livsarbetstidsmodellen, som då tillförs ett värde om 0,5 procent för var och en av de tre dagar som avtalet avsåg. Värdet av livsarbetstidsmodellen anpassas då enligt följande:

Anpassning av en dag	2,5 procent
Anpassning av två dagar	3,0 procent
Anpassning av tre dagar	3,5 procent

## BILAGA 1, ARBETSTIDSFÖRKORTNINGENS FRAMVÄXT

Avtalad arbetstidsförkortning har varit en del av tjänstemännens avtal sedan 1998.

### **AVTALSPERIODEN 1998–2001**

Under avtalsperioden 1998 – 2001 tillämpades en förenklad modell som i huvuddrag innebar att de lokala parterna skulle diskutera arbetstidsfrågor som bl a flexibilitet och förkortning. Träffades inte lokal överenskommelse om arbetstidsförkortning, skulle lönen höjas med 0,5% respektive avtalsår (fr o m den 1 april 1998).

Träffades lokal överenskommelse om arbetstidsförkortning innebar detta en dags betald ledighet år 1999, ytterligare en dag år 2000 (totalt två dagar) och ytterligare en dag år 2001 (Totalt tre dagar). Avseende dessa tre dagar finns inga centralt överenskomna tillämpningsregler beträffande intjänande m m. De arbetsgivare som inte träffade lokal överenskommelse om arbetstidsförkortning eller som blivit bundna av tjänstemannaavtalet den 1 april 2001 eller senare omfattas inte av dessa 3 dagar.

### **AVTALSPERIODEN 2001–2004**

I avtalsuppgörelsen 2001 träffades överenskommelse om att utökad arbetstidsförkortning fortsätta skulle ske i Livsarbetsstidsmodellen och under avtalsperioden 2001–2004 tillfördes livsarbetsstidsmodellen ett värde om 1,5 procent motsvarande 3 dagars arbetstidsförkortning. De lokala avtal om arbetstidsförkortning som träffats under avtalsperioden 1998-2001 kan efter lokal överenskommelse anpassat till livsarbetsstidsmodellen, som då tillförs ett värde om 0,5 procent för var och en av de tre dagar som avtalet avsåg.

### **AVTALSPERIODEN 2004–2007**

Under avtalsperioden 2004 – 2007 tillfördes ytterligare 0,5 procent motsvarande 1 dags arbetstidsförkortning.

### **AVTALSPERIODEN 2007–2010**

Under avtalsperioden 2007–2010 tillfördes ingen ytterligare arbetstidsförkortning utöver tidigare överenskommelser. Parterna överenskom dock om en lösning avseende nationaldagen som innebär att ett värde motsvarande 2 timmar eller 0,125 procent tillförs Livsarbetsstidsmodellen om inte lokala parter avtalat om att hantera värdet på annat sätt.

Det avtal som träffades 2007 och som avsåg perioden fram t o m 31 mars 2010 innehöll även en bestämmelse om att tjänstemännen skulle få tillgodoräkna sig ett värde om 0,6 procent som kompensation för en höjning av premien till arbetarnas avtalspension. Den avsättningen skulle hanteras inom ramen för Livsarbetsstidsmodellen men kunde enbart tas ut som pensionspremie eller kontant ersättning. Den kompensationen är efter en överenskommelse mellan parterna den 29 maj 2018 avförd från Livsarbetsstidsmodellen och hanteras nu inom ramen för delpensionssystemet.

### **AVTALSPERIODEN 2010 - 2025**

Från den första april 2010 och fortsatt omfattar Livsarbetsstidsmodellen årligen ett värde om 2,125 procent motsvarande 4,25 dagar.

Sammantaget med lokala överenskommelser om arbetstidsförkortning gjorda 1998–2001, kan Livsarbetsstidsmodellen sammanförd med lokalt avtalad arbetstidsförkortningen uppgå till ett värde av 3,625 procent motsvarande 7,25 dagar.

**AVTALSPERIODEN 2025 –**

Från den första april 2026 och fortsatt omfattar Livsarbetsbidsmodellen årligen ett värde om 2,625 procent motsvarande 5,25 dagar.

Sammantaget med lokala överenskommelser om arbetsbidsförkortning gjorda 1998–2001, kan Livsarbetsbidsmodellen sammanförd med lokalt avtalad arbetsbidsförkortningen uppgå till ett värde av 4,125 procent motsvarande 8,25 dagar.

## ARBETSTIDSKONTO

.....  
Tjänstemannens namn

Enligt avtal skall Du senast den..... meddela arbetsgivaren hur Du vill disponera avsättningen till arbetstidskontot.

Följande avsättningar har gjorts:

**Tid** : .....dagar (alt .....timmar) som ska tas ut före den.....efter överenskommelse med Din närmaste chef.

**Pengar\***: ..... kr som kan disponeras som *pensionspremie* eller *kontant ersättning*.

.....  
Ort Datum

.....  
För företaget

(Nedanstående talong avskiljes och insändes så att den är arbetsgivaren tillhanda senast .....)

-----  
**Jag vill utnyttja avsättningen på arbetstidskontot**

- som betald ledig tid
- som pensionspremie
- som kontant ersättning

.....  
Ort Datum

.....  
Tjänstemannens underskrift

### **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 arbetsgivarsidan och tre representanter från arbetstagsidan. 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 arbetstagsidan. 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.