

Slutlig hemställan

Till
Industriarbetsgivarna

Unionen

Vi, av parterna i Industriavtalet särskilt utsedda opartiska ordförande mellan å ena sidan Industriarbetsgivarna och å andra sidan Unionen avseende Tjänstemannaavtalet Massa- och pappersindustrin, överlämnar härmed följande slutliga hemställan.

Avtalet omfattar tiden den 1 april 2025 t o m den 31 mars 2027. Den första avtalsperioden omfattar tiden 2025-04-01 - 2026-03-31. Den andra avtalsperioden omfattar tiden 2026-04-01 – 2027-03-31.

Det samlade avtalsvärdet är 6,4 procent, vilket samtidigt är kostnadsökningen för nedan angivna åtgärder.

Om inte annat följer av bifogade förhandlingsprotokoll gäller följande.

- Ett löneutrymme bildas den 1 april 2025 om 2,4 procent och ett löneutrymme den 1 april 2026 om 2,5 procent. Vid samma tidpunkter görs en gemensam löneöversyn.
- För arbetstidsförkortning avsätts 0,5 procent från och med den 1 april 2025.

Löneavtalet ska utformas på sedvanligt sätt.

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

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

Stockholm den 31 mars 2025



Lars-Anders Häggström



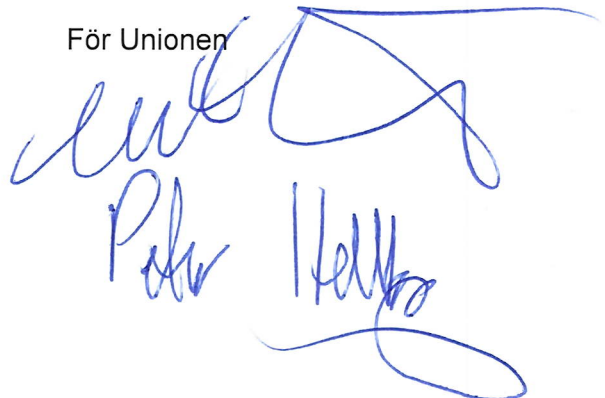
Åsa Kjellberg Kahn

Hemställan godkännes

För Industriarbetsgivarna



För Unionen



ÖVERENSKOMMELSE
mellan
Föreningen Industriarbetsgivarna
och
Unionen
(Massa/pappersindustrin)

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

1 Avtalets giltighetstid

Parterna är överens om att avtalet om Allmänna Anställningsvillkor, som upphör att gälla den 31 mars 2025, ska gälla med angivna ändringar och tillägg från och med den DD MM 20ÅÅ till och med den DD MM 20ÅÅ.

Överenskommelsen omfattar avtalsperioden 20ÅÅ – 20ÅÅ.

Tidsplan och procedur m.m. för omförhandling framgår av Industriavtalet.

2 Fredsplikt

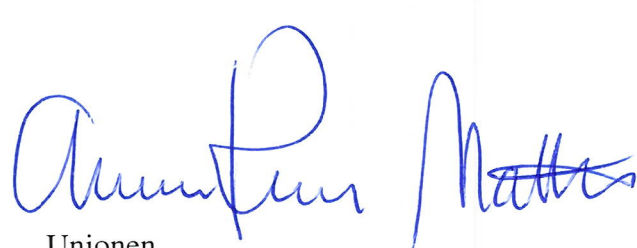
Fredsplikt gäller under avtalsperioden.

3 Överenskommelsens omfattning

- Protokoll med anteckningar, **Bilaga A**
- Löneavtal, **Bilaga B**
- Beräkningsmodell individgaranti, **Bilaga C**
- Tekniska anvisningar till löneavtalet, **Bilaga D**
- Förändringar allmänna anställningsvillkor, **Bilaga E**
- Avtal om arbetstidsförkortning, **Bilaga F**
- Arbetsgrupp harmonisering ATK-regler, **Bilaga G**
- Industriegemensamma arbetsgrupper, **Bilaga H**

Stockholm den DD MM 20ÅÅ


Föreningen Industriarbetsgivarna


Unionen

Förhandlingsprotokoll Massa/pappersindustrin

Art: Förbundsförhandling

Parter: Föreningen Industriarbetsgivarna
Unionen

Tid: DD MM 20ÅÅ

Plats: Stockholm

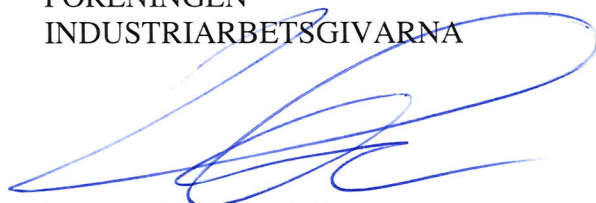
Ärende: Avtalsuppgörelse för tiden DD MM 20ÅÅ – DD MM 20ÅÅ

Närvarande: Industriarbetsgivarna
Kristina Karmestedt Estman
Sarah Mårtensson

Unionen
Anna-Karin Mattsson
Elin Svensson

-
- § 1 Förhandling i enlighet med Industriavtalets förhandlingsordning rörande avtalsuppgörelse för tid från och med den DD MM ÅÅ har inletts den 19 december 2024 och avslutats den DD MM 20ÅÅ. I det avslutande skedet har förhandlingarna skett under medverkan av opartiska ordförande.
- § 2 Parterna har träffat överenskommelse för tiden DD MM 20ÅÅ – DD MM ÅÅ i enlighet med innehållet i bilagda överenskommelser.
- § 3 Parterna är överens om en beräkningsmodell för individgarantin i löneavtalet i enlighet med bilaga C.
- § 4 Fredsplikt gäller på motsvarande sätt som för löneavtalet under avtalsperioden även i de frågor som omfattas av arbetsgruppernas arbete.
- § 5 Förhandlingarna förklaras avslutade.

FÖRENINGEN
INDUSTRIARBETSGIVARNA



Kristina Karmestedt Estman

UNIONEN



Anna-Karin Mattsson

BERÄKNINGSMODELL INDIVIDGARANTI

Industriarbetsgivarna och Unionen avseende avtalsområde massa- och pappersindustrin

Industriarbetsgivarna och Unionen är överens om hur individgarantin för avtalsområde massa- och pappersindustrin ska beräknas från lönerevisionen 2025.

Som underlag används den genomsnittliga månadslönen, Y, för tjänstemän inom privat sektor enligt statistik från SCB, två år innan den aktuella tidpunkten för tillämpning av denna beräkningsmodell (se exempel nedan).

Som underlag används dessutom avtalsvärdet av de i avtalsöverenskommelsen angivna löneökningstalen vid respektive lönerevisionstidpunkt uttryckt i procent (Lönepott + 0,5%), Z.

Underlagen sätts in i följande formel:

$$\frac{Y \times Z}{5,5} = \text{Individgaranti}$$

Om det aktuella löneavtalet innehåller flera lönerevisionstidpunkter under avtalsperioden så ska Y vid den andra lönerevisionstidpunkten räknas upp med löneökningstalet från första lönerevisionstidpunkten (Z^1). Vid den tredje lönerevisionstidpunkten ska Y räknas upp med både löneökningstalet från den första lönerevisionstidpunkten (Z^1) samt med löneökningstalet från den andra lönerevisionstidpunkten (Z^2).

$$\frac{Y \times Z^1}{5,5} = \text{Individgaranti lönerevisionstidpunkt 1}$$

$$\frac{Y \times (100 \% + Z^1) \times Z^2}{5,5} = \text{Individgaranti lönerevisionstidpunkt 2}$$

$$\frac{Y \times (100 \% + Z^1) \times (100 \% + Z^2) \times Z^3}{5,5} = \text{Individgaranti lönerevisionstidpunkt 3}$$

Exempel

Anta att det aktuella löneavtalet är ett avtal med tre lönerevisionstidpunkter.

Y = 49 800 kr (Genomsnittslönen för en tjänsteman i privatsektor 2023 enligt SCB)

$Z^1 = 2,6 \%$ (Lönepott vid första lönerevisionstidpunkten + 0,5%)

$Z^2 = 2,4 \%$ (Lönepott vid andra lönerevisionstidpunkten + 0,5%)

$Z^3 = 2,2 \%$ (Lönepott vid tredje lönerevisionstidpunkten + 0,5%)

Individgaranti lönerevisionstidpunkt 1

$$\frac{49\,800 \text{ kr} \times 2,6 \%}{5,5} = 235 \text{ kr}$$

Individgaranti lönerevisionstidpunkt 2

$$\frac{49\,800 \text{ kr} \times (100 \% + 2,6 \%) \times 2,4 \%}{5,5} = 223 \text{ kr}$$

Individgaranti lönerevisionstidpunkt 3

$$\frac{49\,800 \text{ kr} \times (100 \% + 2,6 \%) \times (100 \% + 2,4 \%) \times 2,2 \%}{5,5} = 209 \text{ kr}$$

FÖRÄNDRINGAR ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

Avtal om allmänna anställningsvillkor § 4 Punkt A (Ordinarie arbetstid) får följande nya lydelse:

A. Ordinarie arbetstid

Mom 1 Den ordinarie arbetstiden utgör i genomsnitt för kalenderår högst följande tid per helgfri vecka:

Kontinuerligt treskiftsarbete med eller utan storhelgsdrift	36 tim
---	--------

Ren arbetstid där även semestern är frändragen blir $44,89 \times 36 = 1\,616,04$ timmar per år.

Intermittent treskiftsarbete	38 tim
------------------------------	--------

Kontinuerligt tvåskiftsarbete med eller utan storhelgsdrift	38 tim
---	--------

Intermittent tvåskiftsarbete	38 tim
------------------------------	--------

Övrigt arbete	40 tim
---------------	--------

Inom ramen för övrigt arbete ryms bl a dagtidsarbete. Arbetstiden förläggs inom ramen för tiden 05.30-18.00 måndag - fredag med högst en timmes rast per dag, om inte lokal överenskommelse träffas om annan förläggning.

I arbetstidshänseende räknas dygn från 06.00 – 06.00.

Med utgångspunkt från att avtalets regler om förläggning av ordinarie arbetstid är maximerad utifrån en genomsnittsberäkning på årsbasis och att maximeringsreglerna för övertid är beräknade utifrån genomsnitt på månads- respektive årsbasis, samt att allt sker med tillämpning av regler syftande till iakttagande av de allmänna principerna om skyddet av de anställdas hälsa och säkerhet, är förbundens mening att även beräkningsperioden för 48-timmarsregeln ska vara 12 månader.

Inom processindustrin förekommer lokalt överenskomna komprimerade arbetstidsscheman för att möjliggöra längre sammanhållna ledigheter. När komprimerad ordinarie arbetstid används i kombination med övertidsuttag är det särskilt viktigt att hänsyn tas till den anställdes totala arbetsbelastning ur ett arbetsmiljö- och hälsoperspektiv.

Verksamheten ställer vid många företag krav på en mera oregelbunden och över tiden varierad arbetstidsförläggning. Detta gäller såväl vid arbetstidsförläggning av ordinarie arbetstid som vid resor i tjänsten. Det är viktigt att de lokala parterna samverkar i arbetstidsfrågorna både vad gäller längd och förläggning i syfte att finna lösningar som tillgodoser både verksamhetens och de anställdas intresse av flexibilitet och de anställdas behov av återhämtning och vila.

Tjänsteresor är ett naturligt och nödvändigt inslag i företagets verksamhet och förekommer såväl inom som utom landets gränser. Tjänsteresor kan ske såväl inom som utanför den anställdes ordinarie arbetstid. För att säkerställa möjligheten till återhämtning och vila i anslutning till resorna är det viktigt att chef och den anställda diskuterar den anställdes möjlighet till återhämtning och vila. För anställda med mer regelbundna och omfattande tjänsteresor är det viktigt att arbetsgivaren och den anställda fortlöpande följer upp hur detta sker ur ett hälsoperspektiv.

Avtal om allmänna anställningsvillkor, § 5 Ersättning för ordinarie arbete på obekvämt arbetstid, mom 1, samt därtill hörande kommentarstext, får följande nya lydelse:

Mom 1 För ordinarie arbete under nedan angivna tider utges tillägg per timme på den ordinarie lönen enligt följande:

a) för arbete under helgfri tid kl 17–06 under perioden måndag kl 17 – fredag kl 06

månadslönen

600

b) för arbete under tiden fredag kl 17 – måndag kl 06

månadslönen

270

c) för arbete från kl 17 dag före trettondagen, Kristi himmelsfärds dag och alla helgons dag till kl 06 dagen efter respektive helgdag samt från kl 17 dag före långfredagen, första maj, pingstafton, nationaldagen, midsommarafton, julafton och nyårsafton fram till i punkt e) angivna tidpunkter månadslönen

270

Tillägg enligt punkterna a) och b) utgår ej samtidigt med tillägg enligt punkt c) och e).

d) Till anställd som utför ordinarie arbete under dag som för denne skulle utgjort ledighetsdag enligt gällande arbetstidsschema (utfyllnadstid) utgår ett särskilt tillägg per timme om månadslönen

315

Anmärkning

Tillägg enligt denna punkt utgår ej till anställd som gör utfyllnadstid under tiden angiven i punkt e) nedan.

e) för arbete från kl 06.00 nyårsafton till kl 06.00 den 2 januari, från kl 06.00 långfredag till 06.00 dagen efter annandag påsk, från kl 06.00 den 1 maj till kl 06.00 den 2 maj, från kl 06.00 pingstafton till kl 06.00 dagen efter pingstdagen, från kl 06.00 nationaldagen till kl 06.00 den 7 juni, från kl 06.00 midsommarafton till kl 06.00 efterföljande måndag, från kl 06.00 julafton till kl 06.00 dagen efter annandag jul, om inte lokal överenskommelse träffas om annat

månadslönen

80

OB-ersättningarna utgår på den ordinarie lönen, varför det är viktigt att definiera vad som avses med begreppet ordinarie lön.

Med **ordinarie lön** avses grundlön och sådana individuella tillägg som har med den anställdes kvalifikationer att göra. Även rörliga lönedelar i form av premier, bonus eller liknande ingår i den ordinarie lönen. Undantag gäller för sådana rörliga lönedelar som förfaller till betalning endast en eller ett par gånger om året. Man kan alltså något förenklat säga att sådana personliga tillägg som den anställda uppbär för all arbetad tid och som betalas ut regelbundet vid varje avlöningsperiod ingår i underlaget för OB-ersättningen.

Tillägg som är knutna till det obekväma i att utföra arbetsuppgiften under vissa förhållanden – exempelvis värmertilägg, höjdtillägg eller smutstillägg – ingår inte i den ordinarie lönen. Det typiska för dessa tillägg är att de endast utbetalas då arbetsuppgifterna utförs under angivna förhållanden och inte under all tid.

De lokala parterna har möjlighet att komma överens om att en viss ersättning inte ska ingå i underlaget för OB-tillägg, även om den enligt en strikt tolkning borde ingå i underlaget. Förbunden är ense om att de lokala parterna bör visa försiktighet med att träffa denna typ av överenskommelser eftersom avtalets utformning vilar på att lönebegreppen tillämpas enligt här angivna principer.

En ersättningsform som utgör en blandform är vissa s.k. skiftledar-/arbetsledar-/produktionsledartillägg. Dessa är i och för sig personliga tillägg, vilket gör det naturligt att räkna in dem i underlaget. Om de bara utges då den anställda verkligen ”tjänstgör” som ledare, skulle de emellertid normalt inte ingå i underlaget för OB-ersättningar. Dessa ersättningar är emellertid knutna till att man under vissa tider fullgör en annan tjänst än den vanliga. Av detta skäl är parterna ense om att dessa tillägg ska ingå i underlaget om man inte lokalt är överens om något annat.

Ett OB-tillägg av lite speciellt slag är det som beskrivs i mom 1 d). Detta tillägg för inte schemalagda utfyllnadsskift tar inte fasta på under vilken tid ett visst arbete utförs utan på att den anställda inte i förväg (i sitt schema) fått reda på när arbetet ska utföras. Eftersom detta tillägg och de vanliga OB-tilläggen ersätter olika saker kan de också utgå samtidigt.

De beräknas dock var för sig på ”den ordinarie månadslönen”, vilket innebär att de inte beräknas ”på varandra”.

Avtal om allmänna anställningsvillkor - redaktionella förändringar

Anmärkningen i § 4 punkt B. övertid mom 1 stycke 3 ersätts med:

Produktionsövertid får ej förläggas till den tid som anges i § 5 mom 1 punkt e).

§ 6 mom 3 punkt d ersätts med:

för övertidsarbete från kl 17 dag före trettondagen, Kristi himmelsfärds dag och alla helgons dag till kl 06 dagen efter respektive helgdag samt från kl 17 dag före långfredagen, första maj, pingstafton, nationaldagen, midsommarafton, julafton och nyårsafton fram till i punkt e) angivna tidpunkter månadslön

70

§ 6 mom 3 punkt e) ersätts med:

För övertidsarbete från kl 06.00 nyårsafton till kl 06.00 den 2 januari, från kl 06.00 långfredag till 06.00 dagen efter annandag påsk, från kl 06.00 den 1 maj till kl 06.00 den 2 maj, från kl 06.00 pingstafton till kl 06.00 dagen efter pingstdagen, från kl 06.00 nationaldagen till kl 06.00 den 7 juni, från kl 06.00 midsommarafton till kl 06.00 efterföljande måndag, från kl 06.00 julafton till kl 06.00 dagen efter annandag jul månadslönen

60

Anmärkningen till § 6 mom 3 punkt e) ersätts med:

Anmärkning

För det fall tjänsteman bidrar till upprätthållande av driften och arbetar i produktionsprocessen och arbetarna i motsvarande produktionsprocess temporärt upprätthåller driften genom övertidsarbete under de tider som anges i punkt e) gäller följande. Tjänsteman erhåller ersättning för övertidsarbete med månadslön/50 under de tider som anges i punkt e), om inte lokal överenskommelse träffas om annat.

Ersättning enligt denna anmärkning utgår ej samtidigt med ersättning enligt punkt § 6 mom 3 punkt e).

§ 12 mom 2 sjuklön stycke 3 punkten "ersättning för sådant förberedelse- och avslutningsarbete enligt § 4 A mom d) som är preciserat till tid och omfattning" utmönstras.

§ 12 kommentar till mom 2 "beräkning av sjuklön" stycke 4 utmönstras.

§ 14 mom 5 stycke 2 "ersättningar under uppehållstid" tas bort

AVTAL OM ARBETSTIDSFÖRKORTNING**Avtal om införande av modell för arbetstidsförkortning (Massa- och pappersindustrin)**

Per den 1 april 2025 ska arbetsgivaren inrätta individuella arbetstidskonton för Unionens medlemmar i enlighet med den reglerade modellen för inkoppling av individuella arbetstidskonton som följer av tidigare ingången central överenskommelse.

Avsättning till varje arbetstidskonto sker emellertid enligt vad som följer nedan.

Den 1 april 2025 avsätts X % av löneutrymmet till varje arbetstidskonto. Avsättningen till arbetstidskontot tjänas in under föregående kalenderår ("intjänandeåret") och förutsätter att tjänstemannen varit anställd på heltid under hela intjänandeåret. Tjänsteman som inte arbetat heltid eller som inte varit anställd hela intjänandeåret har rätt till avsättning till arbetstidskontot i proportion till arbetad tid. Av arbetsgivaren betald frånvaro jämställs med arbetad tid.

Anmärkning:

Vid införandet av individuella arbetstidskonton den 1 april 2025 löper intjänandeåret från den 1 april 2025 till den 31 december 2025.

För det fall lokal arbetstidsförkortning finns på arbetsplatsen kan arbetsgivaren välja att föra över värdet av sådan arbetstidsförkortning till de inrättade arbetstidskontona.

Anmärkning

Sådan lokal arbetstidsförkortning kan t.ex. vara lokal trevalsmodell, schemalagd arbetstidsförkortning mm. Arbetstidsförkortningen kan följa såväl av lokalt avtal som av arbetsgivaren ensidigt utgiven arbetstidsförkortning.

I den mån sådan överföring sker är den överförda avsättningen fortsatt lokalt avtalad och endast avsättningen om X % fastställd genom centralt avtal.

ARBETSGRUPP HARMONISERING ATK-REGLER

Direktiv

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

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

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

INDUSTRIGEMENSAM ARBETSGRUPPER

Direktiv för partsgemensam arbetsgrupp om gemensam analys av semesterlagens regler om årlig betald semester i förhållande till EU-rätten

Enligt arbetstidsdirektivet har en arbetstagare rätt till årlig betald semester om minst fyra veckor. Medlemsstaterna får inte ställa upp villkor i nationell lagstiftning som innebär att denna rätt inskränks.

EU-kommissionen har framfört att Sveriges regelverk med intjänande- och semesterår avviker från hur flera andra medlemsländer implementerat arbetstidsdirektivets krav på årlig betald semester. Semesterlagen innebär att arbetstagare i vissa fall kan erhålla betald semester först efter tolv månaders anställning. Den svenska regeringen har svarat EU-kommissionen att den svenska regleringen inte bryter mot EU-rätten och i dagsläget finns det inte någon indikation på att regeringen överväger förändringar i semesterlagen. Detta förhållande kan dock ändras.

Med anledning av EU-kommissionens påpekande har facken inom industrin väckt frågan om den svenska semesterlagens regler om intjänande- respektive semesterår är förenliga med reglerna i arbetstidsdirektivet.

Uppdrag

Parterna inom industrin är överens om att undersöka möjligheten till att gemensamt analysera EU-rätten för att därefter utvärdera om det kan finnas behov av att vidta ändringar i semesterlagen till följd av arbetstidsdirektivet. Om parterna gemensamt skulle komma fram till att det kan finnas ett behov av att genomföra förändringar i semesterlagen ska parterna även överväga hur ändringar i lagen eller kollektivavtal skulle kunna utformas. Dessa underlag skulle parterna kunna använda för det fall Sverige hamnar i den situationen att lagen behöver ändras till följd av kraven i arbetstidsdirektivet.

Vid överväganden kring ändringar av semesterlagen ska parterna undersöka olika alternativa former av regleringar i lagen eller kollektivavtal. I detta arbete kan exempelvis jämförelser göras med andra länder inom EU. Eftersom semesterlagen bygger på en viss systematik kommer en eventuell förändring av lagen att vara komplex. Parterna är därför överens om att de ändringar som eventuellt kommer att föreslås ska vara tydliga och lätta att tillämpa i praktiken.

Parterna har beslutat att tillsätta en arbetsgrupp som ska genomföra uppdraget. Arbetsgruppen ska bestå av fyra representanter från arbetsgivar sidan och fyra representanter från arbetstagar sidan. Arbetsgruppen ska rapportera till Förhandlingsrådet och under arbetets gång ha en fortlöpande dialog med en referensgrupp bestående av en företrädare för envar av de arbetsgivar- respektive arbetstagarförbund som antar detta direktiv.

Arbetsgruppens arbete ska vara slutfört och rapporterat till förhandlingsrådet senast den 30 september 2027.

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.

PROTOKOLL

Bransch:	Massa- och Pappersindustrin
Parter:	Föreningen Industriarbetsgivarna Unionen
Datum:	2025-03-29
Plats:	Stockholm
Närvarande för arbetsgivarpart:	Per Widolf, Industriarbetsgivarna
Närvarande för arbetstagarpart:	Martin Wästfelt, Unionen

Inställningen hos parterna inom Industriavtalet till lagstadgad arbetstidsförkortning

Arbetstids- och lönebildningsfrågor är nära sammankopplade och ska endast hanteras av parterna på arbetsmarknaden. De initiativ om lagstiftad förkortning av arbetstiden som förts fram av olika aktörer är ett allvarligt angrepp mot svensk konkurrenskraft, tillväxt och ytterst den svenska modellen.

Parterna accepterar inte att förkortad arbetstid genomförs lagstiftningsvägen. Om så ändå sker genom semidispositiva regler för arbetstidsförkortning ska de centralt avtalade arbetstidsförkortningsmodellerna ses som ett sätt att uppfylla sådan semidispositiv lagstiftning.

Om tvingande lagstiftning genomförs, som får genomslag i kollektivavtalen, ska parterna uppta förhandlingar om anpassningar av de centralt avtalade arbetstidsförkortningsmodellerna.



Per Widolf

Industriarbetsgivarna



Martin Wästfelt

Unionen