



IFMETALL

Avtalskrav för avtal 2025

Till Industriarbetsgivarna

Avtalsområde Buteljglasindustrin

Avtal som ger reallöneökningar och konkurrenskraft

Av Industriavtalet framgår att industrins parter samarbetar för att säkerställa en stabil lönebildning i Sverige. Det innebär att parterna ska beakta lönebildningens konsekvenser gällande inflation, sysselsättning och konkurrenskraft. Utgångspunkten för förhandlingarna inom industrin är industrins villkor, hänsyn måste också tas till den svenska ekonomin i dess helhet.

Den ekonomiska tillväxten i de länder som är viktigast för svensk export har haft en dämpad tillväxt de senaste åren, undantaget är USA där ekonomin utvecklats starkt. Utsikterna framöver pekar mot en återhämtning i Europa. Risk för ökade handelshinder och förändrade handelsflöden på grund av geopolitiska motsättningar bidrar till osäkerheter kring utvecklingen men prognoserna om en konjunkturåterhämtning under 2025 och 2026 är samstämmiga.

Förutsättningarna i omvärlden påverkar också den svenska ekonomins utveckling. Svensk ekonomi kan utvecklas bättre eller sämre än omvärlden, men på det stora hela följer vi samma konjunkturförlopp. Efter en mycket snabb och kraftig återhämtning av tillväxten efter raset i inledningen av pandemin har svensk tillväxt utvecklats i sidled de senaste åren. Den höga inflationen och räntehöjningar har hållit tillbaka den ekonomiska aktiviteten.

Svensk ekonomi väntas nu gå in i en återhämtningsfas med stigande tillväxttal under 2025 och 2026. Hushållens köpkraft, som varit pressad de senaste åren, kommer stärkas av både ökade reallöner, fallande räntor och inkomstskattesänkningar. Det gör att hushållens konsumtion kommer bidra positivt till tillväxten igen.

Under 2023 har inflationstakten successivt fallit tillbaka och är sedan försommaren 2024 nära inflationsmålet. Bedömningarna är att inflationen kommer fortsätta att vara kvar i närheten av inflationsmålet på 2 procent under kommande år. De långsiktiga inflationsförväntningarna är också nära målet. Det innebär att lönebildningen bör fortsätta att utgå från Riksbankens inflationsmål.

Företagens långsiktiga förmåga att betala högre löner till sina anställda påverkas framför allt av annat än det aktuella konjunkturläget. Det handlar om hur produktiviteten och kostnaderna utvecklas jämfört med andra länder och hur Sverige och svensk industri står sig i den internationella konkurrensen.



Svensk industris konkurrenskraft har förstärkts de senaste åren. Nominell arbetskraftskostnad i nationell valuta har de senaste åren utvecklats långsammare i Sverige jämfört med Västeuropa. Motsatt gäller utvecklingen av produktiviteten där svensk industri utvecklats något starkare. Svensk industris arbetskraftskostnadsnivå i gemensam valuta ligger nu under ett genomsnitt i Västeuropa och har sjunkit relativt Västeuropa med över 20 procent jämfört med 2013. Förändringen av kostnadsläget beror till en del på en försvagning av växelkursen. Svensk industris produktion har sedan 2018 utvecklats bättre jämfört med ett genomsnitt av länderna i Västeuropa. Sverige har tagit exportmarknadsandelar och industrins lönsamhet är god med vinstandelar på en historisk hög nivå.

De ekonomiska förutsättningarna inför avtalsrörelsen är goda. Det finns utrymme för löneökningar baserade på en stark konkurrenskraft, industrins goda lönsamhet, löneutvecklingen i viktiga konkurrentländer i Europa och en hög sysselsättning.

Våra avtalskrav beaktar industrins konkurrenskraft, inflationsmålet och sysselsättningen. Däremot anser vi att parterna inte bör fästa avseende vid tillfälliga svängningar i exempelvis konjunktur och priser. På så sätt kan parterna bidra till en lönebildning som förenar möjligheten till fortsatta reallöneökningar med långsiktigt stabila och därmed förutsägbara villkor för svensk industri.

Industrifacket Metall ställer följande krav på förändringar i Avtalsområde Buteljglasindustrin

Gällande avtal prolangeras med följande tillägg och förändringar:

Avtalsperioden ska omfatta perioden från den 1 juni 2025 till och med den 31 maj 2026. Utgångspunkten för avtalskraven är ett ettårigt avtal.

Om lagstiftningen ändras under avtalsperioden ska parterna ta upp förhandlingar angående hur avtalet påverkas med eventuella ändringar och anpassningar som följd.

Löner

Lönebestämmelserna ska utformas så att de leder till ökad reallön över tid.

Föräldralediga samt långtidssjuka ska vid fördelningen erhålla en löneökning som motsvarar den för en arbetare med likartade arbetsuppgifter.

På varje företag bildas den 1 juni 2025 en lönepott genom att varje arbetare bidrar med 1 404 kronor per månad (8,07 kronor per timme) som multipliceras med antalet vuxna arbetare dagen före revisionen. Minst 80 procent av löneutrymmet ska utges generellt till alla arbetstagare och resterande del av löneutrymmet bildar pott.



IFMETALL

Potten fördelas den 1 juni 2025 genom lokal överenskommelse mellan företaget och den lokala fackliga organisationen enligt avtalets principer för lönesättning och lokalt överenskomna lönesystem.

Träffas ingen lokal överenskommelse om pottens fördelning ska potten fördelas generellt till arbetarna, lika för alla.

Avtalets lägstalöner höjs med gällande praxis.

Ob-tillägg höjs enligt gällande praxis.

Övriga ersättningar höjs med minst 4,2 procent varav semesterlönegarantin enligt avtalets § 5, 2c) regleras för semesteråret 1 april 2025–31 mars 2026.

Arbetstidsförkortning – deltidspension

En ytterligare avsättning ska göras till de system för arbetstidsförkortning-deltidspension som parterna tidigare har träffat överenskommelse om. Storleken på avsättningen preciseras i de kommande förhandlingarna.

Rätt till förskottssemester

För att säkerställa rätten till betald huvudsemester ska det finnas en rätt till förskottssemester. Kravet specificeras i de kommande förhandlingarna.

Tjänstledighet för att pröva annat arbete

För att öka tryggheten och rörligheten på arbetsmarknaden yrkar IF Metall om att i avtalet reglera rätten till sex månaders tjänstledighet för att pröva annat arbete.

Ordning och reda

Det rekommendationsavtal som träffas mellan LO respektive PTK och Svenskt Näringsliv om villkoren för att frigöra sig från kollektivavtalsbundenhet i samband med utträde ur en arbetsgivarorganisation behöver omgående implementeras i riks-/branschavtalen. Facken inom industrin förutsätter att våra motparter medverkar till konstruktiva förhandlingar i frågan samt till en skyndsam implementering.

Övriga avtalskrav

§ 2 Mom. 3 Permission

Förtydligande av hemmaboende nära anhörig.

Vid delad vårdnad ska barnet anses som hemmaboende, även om barnet är skrivet hos den andre vårdnadshavaren på grund av att barnet inte kan vara mantalsskrivet på två adresser.

§ 3 Mom. 2 Tillägg för obekväm arbetstid

Söndag och helgdagstid räknas från klockan 22.00 fredag.

§ 4 Nytt Mom. gällande graviditetslön

Graviditetslön ska uppgå till 10 procent av utgående lön, om en gravid arbetstagare har beviljats graviditetspenning från Försäkringskassan.



IFMETALL

Personen ska ha rätt till graviditetslön från arbetsgivaren om arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år.

§ 16 Förflyttning

Ny anmärkning:

Omplacering som är sakligt motiverad av exempelvis ålders- eller hälsoskäl berättigar till omplaceringstillägg, oavsett om den sker på arbetstagarens begäran eller på arbetsgivarens initiativ. Omplaceringstillägg ska då även utges för minskat ob-tillägg.

Bilaga A Kompetensutveckling

Ny text under samverkan:

Formerna för dialog med arbetstagarna, planering, genomförande och uppföljning av olika utvecklingsinsatser **ska** diskuteras **årligen** och **bör** träffas överenskommelse om mellan de lokala parterna.

Redaktionell förändring

På grund av tryckfel:

§ 2 Arbetstid Mom. 1 Protokollsanteckning 2 Storhelg
Midsommarafon kl. 06-06 midsommardagen
Midsommardagen kl. 06-06 söndag efter midsommardagen
Söndag efter midsommardagen kl. 06-06 påföljande måndag

§ 2 Mom. 1 Ordinarie arbetstid

Förtydligande nytt fjärde stycke:

För personal med helkontinuerligt treskiftsarbete utgör arbetstiden i genomsnitt 35,3 timmar per **helgfri vecka** och **34 timmar per kalendervecka** och år, för de fall inte annat lokalt överenskommes.

§ 3 Mom. 4 Skiftformstillägg

Ny tabell:

Vid 38 timmar per helgfri vecka 5,3 procent
Vid 35,3 timmar per helgfri vecka (1776 timmar per år) 13,4 procent
Vid andra arbetstidsformer än ovan angivna beräknas skiftformstilläggen enligt nedanstående formel:
$$(40/\text{veckoarbetstid}-1) \times 100 = \text{skiftformstillägget per timme i procent.}$$

Stockholm den 21 februari 2025

Simon Petersson
Biträdande avtalssekreterare

Tommy Thunberg Bertolone
Förhandlingsledare