

Nyhetsbrev från Akademikerförbundet Sveriges Ingenjörer vid Siemens Energy AB

Kontakt: asi.se@siemens-energy.com Redaktörer: JB, LM, CH

Nr: 04/26
2026-05-18

Den svenska modellen

I Sverige finns det två sätt att reglera arbetsmarknaden: genom lagstiftning eller kollektivavtal.

Semesterdagar, arbetstider och rätten till föräldradag regleras i svensk lagstiftning. Det gäller alla som är anställda i Sverige. Men lagarna omfattar långt ifrån allt och anger bara en miniminivå.

Som komplement finns därför kollektivavtalet. Det är en överenskommelse mellan fackförbunden och arbetsgivarna om dina villkor och rättigheter på arbetsplatsen.

Teknikavtalet

I vårt fall gäller Teknikavtalet, som förhandlats fram mellan Sveriges Ingenjörer, Unionen, Ledarna och Teknikarbetsgivarna.

Avtalet omfattar bland annat inbetalning till tjänstepension, semester, löneprinciper, betald övertid, restidsersättning samt flera kollektivavtalade försäkringar.

Är du anställd hos en arbetsgivare med kollektivavtal kan du känna dig säker på att du får bra arbetsvillkor.

De villkor som kollektivavtalet innehåller är bindande för företaget.

Förmåner med kollektivavtal

Med kollektivavtal har du dessutom en ekonomisk trygghet som sträcker sig långt utöver lönen.

Bl.a. så ingår följande:

- Föräldralön
- Omställningsavtal – om du hamnar mellan jobb
- TFA – trygghetsförsäkring vid arbetsskada
- ITP-avtalet – tjänstepension, sjukförsäkring och efterlevandeskydd
- TGL – livförsäkring

Försäkringarna som ingår i avtalet fungerar som ett komplement till de lagstadgade försäkringarna, och det är arbetsgivaren som bekostar premierna.

Om du vill veta mer om vilka förmåner du har i och med kollektivavtalet så kan du läsa mer på [Avtalat - Pension och försäkring via jobbet](#).

Fackets roll inför en förändring

Medbestämmandelagen (1976:580) säger att arbetsgivaren fortlöpande ska hålla arbetstagarorganisation (facken) underrättade om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjer för personalpolitiken.

Dessutom ska arbetsgivare innan beslut om viktigare förändringar i sin verksamhet på eget initiativ förhandla med arbetstagarorganisation (facken), i en s.k. "MBL-förhandling". Detsamma gäller innan arbetsgivaren beslutar om viktigare förändringar av arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör organisationen.

Informations- och förhandlingskyldigheten gäller alltså på bred front där god samverkan och tillit mellan arbetsgivare och fack är grundläggande. Med det sagt så vill vi poängtera att det är arbetsgivaren som leder och fördelar arbetet och är de som ska informera arbetstagare inför en förändring, det är inte fackens roll.

Vår hemsida

[Vi vill gärna tipsa om vår hemsida](#). Här hittar du bl.a information om styrelsens sammansättning och arbetsfördelning, kommande evenemang, alla våra tidigare Nyhetsbrev och högst aktuell information gällande lön.

[På lönesidan kan du läsa mer om Löneprocessen och vad som ska ingå i respektive lönesamtal](#).

Lönesamtal 2 kommer att ske under v.22 och 23. Möjligheten för förstärkt lönesamtal v.23 och 24.

Nyhetsbrev från Akademikerförbundet Sveriges Ingenjörer vid Siemens Energy AB

Kontakt: asi.se@siemens-energy.com Redaktörer: JB, LM, CH

Nr: 04/26
2026-05-18

The Swedish model

In Sweden, there are two ways to regulate the labor market: through legislation or collective agreements.

Vacation days, working hours and the right to parental leave are regulated in Swedish legislation. This applies to everyone who is employed in Sweden. But the laws are far from comprehensive and only specify a minimum level.

Therefore, collective agreements exist as a complement to the legislation. It is an agreement between the trade unions and the employers about your working conditions and rights in the workplace.

Teknikavtalet

In our case, Teknikavtalet applies, which was negotiated between the Sveriges Ingenjörer (Engineers of Sweden), Unionen, Ledarna and Teknikarbetsgivarna.

The agreement covers, among other things, contributions to occupational pensions, vacations, salary principles, paid overtime, travel time compensation and several collectively agreed insurances.

If you are employed by an employer with a collective agreement, you can feel confident that you will receive good working conditions. The conditions contained in the collective agreement are binding on the company.

Benefits of collective agreement

With a collective agreement, you also have financial security that extends far beyond your salary.

Among other things, the following are included:

- Parental pay
- Transition agreement – if you find yourself between jobs
- TFA – occupational injury insurance
- ITP agreement – occupational pension, health insurance and survivors' protection
- TGL – life insurance

The insurance included in the agreement functions as a complement to the statutory insurances, and it is the employer who pays the premiums.

If you want to know more about the benefits you have under the collective agreement, you can read more at [Avtalat - Pension and insurance via your workplace](#).

The role of the union ahead of a change

The Employment (Co-Determination in the Workplace) Act (1976:580) states that the employer must continuously keep the employee organization (the unions) informed about how the business is developing in terms of production and finances, as well as about guidelines for personnel policy.

In addition, before making decisions about major changes in its operations, employers must negotiate with the employee organization (the unions) on their own initiative, in a so-called "MBL negotiation". The same applies before the employer decides on major changes to the working or employment conditions for employees who belong to the organization.

The obligation to inform and negotiate thus applies on a broad front where cooperation and trust between employer and union are fundamental. With that, we would like to emphasize that it is the employer who leads and distributes the work and is the one who should inform employees before a change, that is not the role of the unions.

Our website

[We would like to recommend our website](#). Here you will find information about the composition and division of responsibilities of the board, upcoming events, all our previous Newsletters and highly up-to-date information regarding salary. [On the salary page, you can read more about the Salary Process and what should be included in each salary discussion](#). Salary discussion 2 will take place during weeks 22 and 23. The possibility of enhanced salary discussions in weeks 23 and 24.