

# AVTALSPOLITISK PLATTFORM

**Inför avtalsrörelsen 2025**

**Förslag den 4 november 2024**



Facken inom industrin (FI) är ett samarbetsorgan mellan de fem fackförbund inom industrin som omfattas av Industriavtalet. De fem förbunden är Sveriges Ingenjörer, IF Metall, Unionen, Livsmedelsarbetareförbundet samt GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch.

Ytterligare exemplar av ”Avtalspolitisk plattform – inför avtalsrörelsen 2025” kan beställas på e-postadress: [fi.kansli@fikansli.se](mailto:fi.kansli@fikansli.se) eller av Susanne Klint tel. 072 092 54 01. Rapporten finns även att hämta på [www.fackeninomindustrin.se](http://www.fackeninomindustrin.se).

# Innehållsförteckning

INLEDNING .....	4
A. GEMENSAMMA UTGÅNGSPUNKTER .....	5
1. Alla förbunden ska vinna på samarbetet .....	5
2. Samarbete mellan suveräna förbund.....	5
3. Lönebildningen är arbetsmarknadsparternas ansvar.....	5
4. Den internationellt konkurrensutsatta sektorn ska ange takten .....	6
5. Riksbankens inflationsmål en viktig utgångspunkt .....	6
6. Omvärldsberoendet en utmaning för industrins parter.....	7
B. GEMENSAMMA AVTALSPOLITISKA MÅL.....	8
1. Kollektivavtalens ställning ska stärkas .....	8
2. Riks/branschavtal som täcker alla anställda inom industrin .....	8
3. Mer likartade anställningsvillkor för alla anställda i samma bransch.....	8
4. Stärk det lokala facket.....	9
5. Ökade reallöner och hög sysselsättning.....	9
6. Riks/branschavtal som intecknar huvuddelen av löneutrymmet.....	10
7. Arbetsidsförkortning.....	10
8. Lokalt förnyelsearbete för industriell utveckling .....	10
9. Trygghet i anställning .....	10
10. Stöd i omställningen.....	11
11. Ökade satsningar på utbildning och kompetens .....	11
12. En bättre arbetsmiljö .....	11
13. Ett arbetsliv där alla människor har lika värde, rättigheter och möjligheter.....	12
C. FÖRUTSÄTTNINGAR INFÖR AVTALSÖRELSAN .....	13
En ny omfattande avtalsörelse 2025 .....	13
De ekonomiska förutsättningarna .....	13
Industriavtalet.....	14
Nya lagstiftnings- eller kollektivavtalsinitiativ.....	15
Partsgemensamma arbetsgrupper .....	16
Facken inom industrins arbetsgrupper .....	17
D. GEMENSAMMA KRAV I AVTALSÖRELSAN 2025 .....	18
Löner .....	18
Arbetsidsförkortning.....	18
Rätt till förskottssemester.....	18
Övertidskompensation.....	18
Ordning och reda .....	18
Avtalsperiod .....	18

## INLEDNING

De fackförbund som omfattas av Industriavtalet samarbetar under benämningen Facken inom industrin. I samarbetet ingår att inför varje avtalsrörelse utarbeta en gemensam avtalspolitisk plattform.

Föreliggande förslag till avtalspolitisk plattform innehåller fyra delar. I den första delen, avsnitt A, anges ett antal principiellt viktiga utgångspunkter för förbundens gemensamma agerande. I avsnitt B anges ett antal avtalspolitiska mål som förbunden är överens om att arbeta för. Målen är av långsiktig karaktär och har betydelse för förbunden när de agerar gemensamt, både i avtalsrörelser och mellan avtalsrörelserna. I avsnitt C beskrivs några allmänna förutsättningar inför avtalsrörelsen 2025. Avslutningsvis behandlas i avsnitt D förslag till gemensamma krav i avtalsrörelsen 2025.

FI Rådet<sup>1</sup> beslöt vid sitt sammanträde den 4 november 2024 att översända detta dokument ”Avtalspolitisk plattform – inför avtalsrörelsen 2025 – förslag 4 november 2024”<sup>2</sup>, till förbunden i Facken inom industrin med en hemställan om att förbunden tar ställning till de i avsnitt D redovisade förslagen till gemensamma krav i avtalsrörelsen 2025. Förbunden uppmanades att redovisa sina ställningstaganden senast vid FI Rådets möte den 5 december 2024.

Om alla förbund ställer sig bakom förslaget till gemensamma krav vidtar sedan ett arbete med att utarbeta detaljerade krav på respektive avtalsområde. Det arbetet sker inom respektive förbund och i förbundens förhandlingsdelegationer. Totalt berörs drygt 50 olika avtalsområden. På flertalet av förbundens avtalsområden ska avtalskraven till arbetsgivarna vara överlämnade senast den 31 december 2024. I den mån arbetsgivarorganisationerna har förslag till förändringar ska de på motsvarande sätt överlämna sina förslag till de fackliga motparterna senast den 31 december 2024. Därefter vidtar förhandlingar. I enlighet med den i Industrins förhandlingsavtal angivna tidsplanen är syftet att överenskommelser om nya avtal ska träffas före mars månads utgång 2025.

---

<sup>1</sup> Ordförande, förhandlingschefer/avtalssekreterare m.fl. i förbundens ledningar.

<sup>2</sup> Finns på [www.fackeninomindustrin.se](http://www.fackeninomindustrin.se).

## A. GEMENSAMMA UTGÅNGSPUNKTER

Facken inom industrin har ett antal gemensamma utgångspunkter för sitt samarbete. De finns angivna i Facken inom industrins Avsiktsförklaring. Nedanstående text är en utveckling av dessa punkter.

### 1. Alla förbunden ska vinna på samarbetet

Det är förbundens uppfattning att ett gemensamt agerande i förhållande till industrins arbetsgivare ger alla förbund bättre förutsättningar att nå sina mål. Det stärker de fackliga organisationernas position och ökar den fackliga styrkan. Facken inom industrins arbete ska främja förbundens gemensamma intressen.

En förutsättning för ett starkt och varaktigt samarbete är att alla förbunds medlemmar upplever att de också vinner på samarbetet. Det medför att förbunden, utöver att ta till vara sina egna medlemmars intressen, har att väga in samarbetets resultat också för övriga förbunds medlemmar.

### 2. Samarbete mellan suveräna förbund

Samarbetet i Facken inom industrin är frivilligt och sker med beaktande av respektive förbunds suveränitet. Samarbetet omfattar flera områden, exempelvis fackligt utredningsarbete, informationsutbyte, utbildningsverksamhet och partsgemensamt arbete i syfte att utveckla svensk industri.

Samarbetet tar under en avtalsrörelse formen av en förhandlingssamverkan. Det innebär en kraftmätning med arbetsgivarna och att ett förbunds agerande kan få stora konsekvenser för ett annat förbunds position. Det är en samverkan som ställer extra höga krav på förbundens samarbete.

Förbunden har därför lovat varandra att genomföra vissa uppgifter och iaktta vissa förhållningssätt gentemot varandra under en avtalsrörelse. Det innefattar ett gemensamt förberedelsearbete, utarbetande av en gemensam plattform samt vissa ordningsregler i samband med överlämnande av avtalskrav, tecknande av nya avtal och i händelse av varsel om konfliktåtgärder.

### 3. Lönebildningen är arbetsmarknadsparternas ansvar

En viktig utgångspunkt för Facken inom industrin är att lönebildningen är arbetsmarknadsparternas ansvar. Löneökningarnas storlek och fördelning samt formerna för förhandlingar ska bestämmas av arbetsmarknadens parter. Industriavtalet är ett uttryck för att parterna inom industrin tar ett gemensamt ansvar för lönebildningen.

Statsmakterna bör inte blanda sig i lönebildningen och ansvaret för lönebildningen och den ekonomiska politiken bör hållas isär. Företrädare för regeringen, Riksbanken eller andra myndigheter ska inte framföra uppfattningar och försöka påverka resultaten av löneförhandlingar eller ha synpunkter på formerna för löneförhandlingar.

Statsmakterna har det övergripande ansvaret för den ekonomiska politiken. Finanspolitiken är riksdagens och regeringens ansvar och bör inte blandas samman med löneförhandlingar. Riksbanken har av riksdagen fått det operativa ansvaret att nå de fastställda och övergripande penningpolitiska målen. Det finns ett samspel mellan lönebildningen och den ekonomiska politiken. En fungerande lönebildning ger bättre förutsättningar för den ekonomiska politiken. Tydliga och tidiga besked från statsmakterna i frågor som påverkar en avtalsrörelse underlättar för parterna att ta sitt ansvar.

Företrädare för statsmakterna bör inte agera på ett sätt som rubbar den grundläggande balansen mellan parterna, utan vara neutrala i de frågor som parterna har att hantera. Större förändringar av spelreglerna på arbetsmarknaden bör endast ske med parternas samtycke.

#### **4. Den internationellt konkurrensutsatta sektorn ska ange takten**

Sverige är ett litet land med stort internationellt beroende. Välfärdsnivån beror i hög utsträckning på hur svensktillverkade produkter värderas på de internationellt konkurrensutsatta marknaderna, i Sverige och utomlands. Företag i den internationellt konkurrensutsatta sektorn har små möjligheter att vältra över kostnaderna på andra. Det utgör en restriktion för löneökningarnas storlek som har konsekvenser för hela den svenska arbetsmarknaden.

Den internationellt konkurrensutsatta sektorn ska vara lönenormerande för hela arbetsmarknaden. Avtalsområdena inom industrin utgör kärnan i den internationellt konkurrensutsatta sektorn. Därför bör parterna inom industrin vara först med att teckna nya avtal. När Facken inom industrin gemensamt tar ansvar för normeringen vinner den kraft och legitimitet på svensk arbetsmarknad. Det är en bra ordning för industrin, industrins anställda och den samhällsekonomiska utvecklingen.

#### **5. Riksbankens inflationsmål en viktig utgångspunkt**

Riksdagen har beslutat att målet för den svenska penningpolitiken är att upprätthålla ett fast penningvärde. Inflationsmålet är en viktig utgångspunkt för parterna när de förhandlar om nya löner. Parterna bör agera som om Riksbanken når sitt inflationsmål och inte försöka följa inflationens tillfälliga svängningar upp och ner.

Tidigare hade Riksbanken inflationen mätt som KPI som målvariabel. För att rensa KPI från effekterna av Riksbankens räntebeslut används numera inflationsmättet KPIF (KPI med fast ränta). Som mått på reallön använder dock Facken inom industrin KPI i första hand, även om beräkningar med KPIF också görs emellanåt.

En orsak till att inflationstakten varierar är oväntade prisförändringar på olika råvaror och energi. Skulle arbetsmarknadens parter vid bedömningar av löneutrymmet försöka ta hänsyn till dessa tillfälliga variationer i inflationstakten riskerar lönebildningen att bli mycket instabil.

Genom att agera som om Riksbanken når sitt mål bidrar parterna till att inflationsförväntningar hamnar runt 2 procent. Detta underlättar för Riksbanken att nå sitt mål, minskar sannolikt skillnaderna i parternas bedömning av löneutrymmet och bidrar till mer stabila samhällsekonomiska förutsättningar. En sådan lönepolitik bygger dock på att Riksbanken långsiktigt förmår upprätthålla förtroendet för inflationsmålet.

Den svenska penningpolitiken har inget mål för valutakursens utveckling utan utgår från att växelkursen är rörlig. Samtidigt påverkar utvecklingen av valutakursen den svenska inflationstakten, konkurrenskraften och nettoexporten. Med det finns också ett omvänt förhållande. Utvecklingen av inflationstakten i Sverige relativt vår omvärld och den svenska konkurrenskraftens utveckling påverkar valutakursens utveckling på lång sikt.

Variationerna i den svenska växelkursen är ibland kraftiga och det är svårt att säkert veta vad de beror på och i vilken mån de är tillfälliga eller av mer permanent natur. För parterna är det vanskligt att föra in dessa svängningar som en komponent när de ska uppskatta löneutrymmet. Risken är stor för att effekterna blir densamma som om parterna skulle försöka ta hänsyn till tillfälliga variationer i inflationstakten. Lönebildningen skulle bli mer ryckig och instabil och skapa större obalanser i den samhällsekonomiska utvecklingen.

Parterna bör i förhandlingar om nya löneavtal agera som om Riksbanken når sitt inflationsmål. Parterna bör inte ta hänsyn till tillfälliga svängningar i den svenska växelkursen eller förändringar av räntenivån.

## **6. Omvärldsberoendet en utmaning för industrins parter**

Sveriges stora omvärldsberoende och de snabba kasten i den ekonomiska och geopolitiska utvecklingen i omvärlden ökar risken för obehagliga överraskningar. Det är en viktig lärdom av finanskrisen och dess efterdyningar men också av coronapandemin och kriget i Ukraina. Det är uppenbart att vi inte var tillräckligt väl rustade för att möta de situationer som uppstod under finanskrisen och under coronapandemin. Även om det under coronapandemin fanns ett system för korttidsarbete så finns det fortfarande delar som behöver utvecklas. Facken inom industrins slutsats är att utbildningsmöjligheter vid plötsliga verksamhetsförändringar, t.ex. i samband med korttidsarbete, måste förbättras. För att möta de nya utmaningar som globaliseringen, digitaliseringen och klimatomställningen medför och för att förhindra nya finanskriser krävs politiska åtgärder på både nationell och global nivå. Men den situation vi befinner oss i är också uppfordrande på Industriavtalets parter. I Industriavtalet läggs kraft på det partsgemensamma arbetet i syfte att utveckla svensk industri. Det arbetet måste fortsätta och utvecklas ytterligare. Nya problem och utmaningar kan också behöva mötas med nya avtalspolitiska lösningar. Det ställer krav på industrins parter.

Detta gäller inte minst arbetsgivarna. De måste vara beredda att teckna kollektivavtal som reglerar nya frågor. Globaliseringen, den snabba teknikutvecklingen och kraven på omställning till ett mer hållbart samhälle för att klara miljöfrågorna och klimatet utmanar också oss som fackliga organisationer. Vår förmåga att hantera nya frågor, göra omprioriteringar och pröva om befintlig avtalsreglering fyller sina syften sätts på prov. Varje avtalsrörelse innebär en möjlighet att ta nya steg framåt.

## **B. GEMENSAMMA AVTALSPOLITISKA MÅL**

Facken inom industrin är överens om följande långsiktiga mål:

### **1. Kollektivavtalens ställning ska stärkas**

Facken inom industrin ska arbeta för att kollektivavtalens ställning stärks. Det finns ett behov av lagstiftning som rör arbetslivets grundläggande villkor och det finns frågor som kan hanteras mellan den enskilde och arbetsgivaren. Med utgångspunkt från dagens förhållanden bör inriktningen vara att nya frågor och problem som rör arbetslivets villkor i första hand ska hanteras med kollektivavtal.

Kollektivavtalet ger trygghet och utvecklingsmöjligheter. Det är de anställdas möjlighet att, som medlemmar i facket, gemensamt förbättra arbetsvillkoren och förhindra en godtycklig behandling från arbetsgivarnas sida. Kollektivavtalet bidrar till ordning och reda på arbetsplatsen, vilket är en fördel för arbetsgivarna. Ett kollektivavtal ger större möjligheter till anpassningar, efter exempelvis branschmässiga förutsättningar, än lagstiftning. Med ett kollektivavtal blir ansvaret för reglernas tillämpning och utveckling tydligt. Det är parterna som tecknat avtalet som är ansvariga för avtalets efterlevnad, parter som finns representerade på arbetsplatsen och väl känner de villkor som avtalet reglerar.

Det är viktigt att parterna tillsammans finner lösningar på nya situationer som uppstår. Detta gäller inte minst den påverkan och de influenser som kommer genom EU-rätten. För att bevara och stärka den svenska modellen krävs att parterna gemensamt aktivt arbetar för att EUs lagstiftning inte försvårar eller förhindrar vår partsmodells möjlighet att reglera genom kollektivavtal. Utgångspunkten är vidare att parterna ska implementera ny EU-reglering genom kollektivavtal. Det krävs också att utländsk arbetskraft som är tillfälligt verksam i Sverige har löner och anställningsvillkor enligt svenska kollektivavtal.

Fack, arbetsgivare och statsmakter behöver utveckla ett tydligare förhållningssätt till frågan om lag eller avtal. Vägvalet mellan lag och avtal bör inte avgöras av tillfälliga omständigheter utan utifrån ett långsiktigt perspektiv. För fack och arbetsgivare bör det vara naturligt att i första hand ta upp nya frågor med motparten. Arbetsgivarna bör bli mer benägna att reglera frågor i kollektivavtal om det ska bli mindre av lagstiftning och ökad avtalsfrihet. Statsmakterna och företrädare för de politiska partierna bör agera så att arbetsmarknadens parter ges ökade möjligheter att reglera frågor via kollektivavtal.

### **2. Riks/branschavtal som täcker alla anställda inom industrin**

Facken inom industrin ska teckna riks/branschavtal som reglerar anställningsvillkoren för samtliga anställda inom industrin. Alla arbetsplatser inom industrin ska omfattas av branschvisa kollektivavtal. De rikstäckande branschavtalen kan sedan kompletteras med lokala överenskommelser på arbetsplatserna som förbättrar villkoren. En utveckling mot enbart företags- eller koncernavtal måste förhindras.

Det behövs ytterligare insatser som syftar till att öka organisationsgraden bland anställda och arbetsgivare. Gamla avtalsstrukturer kan också behöva förändras. Detta arbete ska ske på ett sätt som gör att alla anställda inom industrin omfattas av branschvisa kollektivavtal med rikstäckning, så kallade riks/branschavtal.

### **3. Mer likartade anställningsvillkor för alla anställda i samma bransch**

Det är viktigt att facket bidrar till att riva föråldrade gränser mellan arbetare och tjänstemän. I flertalet av industrins delbranscher är de allmänna anställningsvillkoren för arbetare och tjänstemän olika, även avtalsförsäkringarna är olika och det finns kvarstående skillnader i avtalspensionernas utformning även om de förändringar som



gjorts under senare år gör att reglerna blivit mer lika. Denna skiktning av anställda i två kategorier har en lång historisk tradition.

Det pågår en utveckling i många företag som gör att dessa gränser framstår som orimliga och irrationella och alltmer suddas ut när anställda från de olika grupperna tillfälligt eller permanent arbetar tillsammans. För svensk industri är ett ökat samarbete mellan olika personalkategorier och mer av lagarbete en stark konkurrensfördel. Facken inom industrin strävar efter att de förändringar som sker i avtalsvillkoren ska leda till att villkoren för arbetare och tjänstemän närmar sig varandra på ett sätt som är gynnsamt för båda grupperna.

#### **4. Stärk det lokala facket**

Facken inom industrin ska arbeta för att stärka det lokala facket. Rikstäckande branschvisa kollektivavtal är ett nödvändigt och viktigt stöd i det lokala fackliga arbetet. Lokala överenskommelser om löner, arbetstider och andra anställningsvillkor ska utgå från de rikstäckande branschavtalens bestämmelser, men ska kunna anpassas och förbättras utifrån lokala förhållanden.

För att riks/branschavtalen ska kunna tillämpas på den lokala arbetsplatsen behövs ett starkt lokalt fack som kan balansera de lokala arbetsgivarnas makt. Att skapa en stark lokal facklig organisation är en viktig intern facklig fråga. Samtidigt är det viktigt att riks/branschavtalen utformas så att de utgör ett bra stöd i det lokala fackliga arbetet och ytterst förhindrar att de lokala förtroendevalda ställs inför utpressningssituationer. Det behövs ett avtalsmässigt stöd som ger de lokala fackliga organisationerna rätt att delta i företagets introduktionsutbildning för nyanställda.

För att stärka de lokala fackligt förtroendevalda krävs förbättrade och utvecklade utbildningsmöjligheter, exempelvis kring arbetsmiljö- och bolagsstyrelsefrågor. Fack och arbetsgivare har ett gemensamt ansvar för att personer som tar på sig mer omfattande fackliga förtroendeuppdrag kan återvända till ett arbete och ha stärkt sina utvecklingsmöjligheter när de lämnar sitt förtroendeuppdrag.

#### **5. Ökade reallöner och hög sysselsättning**

Facken inom industrin ska arbeta för att löntagarna får sin rättmätiga del av produktivitetsvinster och företagets ökade produktionsresultat. Det ska ske på ett sätt som lägger en grund för varaktigt ökade reallöner och som är förenligt med låg inflation, hög sysselsättning och stark konkurrenskraft.

Facken inom industrin använder sig av två olika ansatser för att komma fram till en lämplig nivå på våra lönekrav. En ansats utgår från en uppskattning av ökningen av löner och arbetskraftskostnader i våra viktigaste konkurrentländer i Europa. Ett sådant riktmärke "I takt med Europa" utgår från att konkurrentländerna har likartade inflationsmål, näringsstrukturer och produktivitetsutveckling.

Den andra ansatsen bygger på att uppskatta två komponenter, nämligen utvecklingen av pris respektive produktivitet och sedan lägga samman dessa siffror. Det är den framtida utvecklingen som ska uppskattas. Den produktivitetsutveckling som söks är den framtida genomsnittliga produktivitetsutvecklingen för hela näringslivet, sett över en konjunkturcykel.

Innan en nivå på lönekrav fastställs ska också en bedömning göras om sysselsättningsläget och Sveriges internationella konkurrenskraft motiverar en justering av utrymmet.

## **6. Riks/branschavtal som intecknar huvuddelen av löneutrymmet**

Facken inom industrin ska arbeta för att överenskommelser om nya riks/branschavtal ska innehålla bestämmelser om höjning av utgående lön (riks/branschavtal med löneökningar). Det säkerställer att alla arbetsplatser och anställda får del av löneökningarna när lönerna fastställs lokalt. Löneökningsbestämmelserna ska utformas så att de intecknar huvuddelen av löneutrymmet och ger alla del av löneökningarna. Därmed skapas förutsättningar för en tydlig normering på hela arbetsmarknaden. Den exakta utformningen av avtalens löneökningsbestämmelser bestämmer respektive förbund.

## **7. Arbetstidsförkortning**

Facken inom industrin ska arbeta för att alla anställda på sikt ska ha rätt till en arbetstidsförkortning motsvarande 100 timmar per år. Arbetstidsförkortningen kan ske i olika former inom olika branscher. Den exakta utformningen bestämmer respektive förbund och bransch. Det gäller även avvägningar avseende vad som regleras mellan parterna centralt, lokalt respektive individens valmöjligheter.

Inför varje avtalsrörelse har förbunden att ta ställning till om och i så fall hur målet om kortare arbetstid ska prioriteras och drivas.

## **8. Lokalt förnyelsearbete för industriell utveckling**

Facken inom industrin ska arbeta för att förstärka och utveckla det lokala partsgemensamma arbetet i syfte att utveckla företagets konkurrenskraft och de anställdas kompetens.

Globaliseringen, digitaliseringen och klimatomställningen ökar konkurrensen och förändringstrycket på svensk industri. Frågan om förnyelse av svensk industri blir då ännu viktigare. Det ökade internationella ägandet och de stora internationella företagens mer komplexa organisationsstruktur ställer i många fall höga krav på de lokala fackliga organisationernas förmåga att hantera problem och frågeställningar av avgörande betydelse för de anställda och företaget. För att samverkan och förhandlingar ska fungera på ett tillfredsställande sätt måste kontakterna formeras så att diskussioner förs med de personer i företagen som verkligen kan fatta beslut.

En positiv samarbetskultur och bra samverkansformer mellan de lokala parterna i företagen stärker företagets konkurrenskraft. Det handlar om att finna lösningar som gynnar såväl de anställda som arbetsgivaren. Hur samverkan bör utformas och vilka frågor som är av särskild betydelse och därför bör prioriteras varierar. Det kan handla om lokalt arbete för att öka produktiviteten i företagen, de anställdas kompetens, genomförande av investeringsprogram och bemanningsplaner samt nya arbetsorganisatoriska lösningar.

## **9. Trygghet i anställning**

Facken inom industrin ska arbeta för att företagets permanenta arbetskraftsbehov tillgodoses genom tillsvidareanställningar hos den arbetsgivare som driver verksamheten. Visstidsanställningar behövs för tillfälliga arbetskraftsbehov och regleringen kring visstidsanställningar ska förhindra dels att personer blir anställda på mycket kort tid, dels att arbetstagare anställs på rullande visstidsanställningar.

Inhyrning av arbetskraft fyller en funktion på arbetsmarknaden, men ska inte användas för att lösa ett permanent arbetskraftsbehov och inte heller komma ifråga när det finns arbetstagare med företrädesrätt till återanställning.

Steg i rätt riktning för inhyrdas trygghet har tagits med förändringarna i uthyrningslagen och i huvudavtal. Facken inom industrin ska fortsatt verka för att förbunden agerar gemensamt för att främja tillsvidareanställning hos den arbetsgivare där man är inhyrd.

## **10. Stöd i omställningen**

Facken inom industrin ska arbeta för att omställningar i arbetslivet sker på sådant sätt att människor ges möjlighet att växa och att utslagning och utanförskap förhindras. Det ska finnas trygghet även vid förändringar.

Såväl arbetare som tjänstemän inom industrin omfattas av omställningsavtal eller huvudavtal. Nu tar också staten ett ansvar för grundläggande omställnings- och kompetensstöd och med det nya omställningsstudiestödet ges utökade möjligheter för individen att stärka sin framtida ställning på arbetsmarknaden genom kompetensutveckling mitt i arbetslivet. I de nya huvudavtalen har omställningsavtalen utvecklats och avsättningarna för omställnings- och kompetensstöd ökat för de som omfattas. Parterna behöver nu gemensamt påverka statsmakterna i syfte att öka och förbättra utbildningssystemen och att dessa reformeras och anpassas till yrkesverksammas behov och förutsättningar.

## **11. Ökade satsningar på utbildning och kompetens**

Facken inom industrin delar visionen om ett livslångt lärande. Ett viktigt steg på vägen har tagits med det nya omställningsstudiestödet och de nya huvudavtalen. Breddning och fördjupning av kunskap och kompetens, liksom utveckling av färdigheter, stärker den anställda på arbetsmarknaden och bidrar till personlig utveckling. Kompetensutveckling är tvådelad. Det kan handla om att stärka sin kompetens för befintliga arbetsuppgifter och/eller om icke verksamhetsrelaterad kompetensutveckling som stärker medlemmarna utanför den befintliga arbetsplatsen.

Facken inom industrin har som mål att öka satsningarna på de anställdas utbildning och kompetens. Riksavtalen ska vara ett stöd för de lokala parterna i deras arbete med kompetensutveckling. Facken måste bli bättre på att motivera och utbilda medlemmar och förtroendevalda samt bidra till att det skapas bra processer i företagen som genererar fortlöpande kompetensutveckling. Anställda ska uppmuntras till att öka sina kunskaper. Det är arbetsgivarens ansvar att alla anställda ska ha en utbildningsplan som bygger på en inventering av befintlig och framtida önskad kompetens. Med ökad kompetens kommer utveckling av arbetsuppgifter och lön.

Partssamarbetet i yrkesutbildningsfrågor på gymnasial och eftergymnasial nivå bör utvecklas.

## **12. En bättre arbetsmiljö**

Facken inom industrins mål är ett hållbart och utvecklande arbetsliv fritt från fysisk och psykisk ohälsa, arbetsolyckor, stress och belastningsskador. En bra arbetsmiljö präglas av låg sjukfrånvaro, hög säkerhet och goda möjligheter för alla anställda att påverka sin arbetssituation. En bra arbetsmiljö är också värdeskapande och produktiv.

För att nå ett hållbart och utvecklande arbetsliv för alla måste ohälsan i dagens arbetsliv successivt minska. Det kräver att det systematiska förebyggande arbetsmiljöarbetet ges hög prioritet. Utgångspunkten för det systematiska arbetsmiljöarbetet är att det ska ske i förebyggande syfte.

För att minska ohälsan ska alla arbetstagare ha tillgång till företagshälsovård. En fungerande företagshälsovård bidrar till att såväl arbetstagaren som verksamheten får stöd och hjälp så att den som drabbats av ohälsa till följd av arbetet kan komma åter i arbete.

Facken inom industrin ska verka för att arbetsmiljöforskning kommer till stånd. Detta är av gemensamt intresse för parterna och till gagn för hela samhället.

### **13. Ett arbetsliv där alla människor har lika värde, rättigheter och möjligheter**

Facken inom industrins mål är ett arbetsliv fritt från diskriminering och trakasserier. Alla anställda och arbets sökande ska behandlas med samma respekt oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder. Alla ska ha lika rätt till karriär och utveckling.

För att nå ett arbetsliv fritt från diskriminering och trakasserier krävs ett aktivt arbete för att förebygga diskriminering, uppmärksamma om diskriminering förekommer och vidta åtgärder i syfte att komma till rätta med diskriminering. Arbete mot diskriminering kan med fördel drivas gemensamt av alla fack på en arbetsplats och ska också drivas partsgemensamt.

Parterna ska gemensamt vidta åtgärder som syftar till att underlätta utlandsföddas integration i arbetslivet och motverka främlingsfientlighet på arbetsplatsen. Parterna ska arbeta med att underlätta för funktionshindrade att delta på arbetsmarknaden. En del av detta är att se över tillgängligheten på arbetsplatsen.

Facken inom industrin vill se en jämställd industri. Idag är en tredjedel av de anställda inom industrin kvinnor. Svensk industri ska vara konkurrenskraftig och både män och kvinnor ska känna sig välkomna att jobba i den. Att industrin inte är jämställd är inte bara ett konstaterande utifrån andelen kvinnor - det är också en fråga om attityder, normer, löner och karriär, arbetsmiljö och hälsa. Alla anställda ska ha möjlighet att kombinera föräldraskap och arbetsliv. Genom att förbättra möjligheten till inflytande över arbetstider, vidgas möjligheterna för ett mer jämställt uttag av föräldraledighet. Att arbeta för jämställdhet och jämställda löner inom industrin är inte bara en rättvisefråga utan i förlängningen en kamp för ett starkare och mer inkluderande samhälle. Det är genom långsiktighet och en ständig påminnelse om våra historiska framsteg vi kan fortsätta driva denna viktiga fråga framåt. Genom ett systematiskt jämställdhetsarbete med partsgemensamt material, utbildningar och en stark samverkansanda kan vi tillsammans nå vårt mål.

## C. FÖRUTSÄTTNINGAR INFÖR AVTALSÖRELSEN

### En ny omfattande avtalsrörelse 2025

Avtalsrörelsen 2025 kommer liksom 2023 års avtalsrörelse att bli mycket omfattande. Medlingsinstitutet uppskattar att avtalsrörelsen 2025 kommer att omfatta omkring 500 kollektivavtal och drygt 3,4 miljoner anställda på svensk arbetsmarknad. Dessutom finns cirka 110 uppsägningsbara tillsvidareavtal som kan bli uppsagda och som omfattar minst 300 000 anställda.

Till det ska också läggas anställda vars arbetsgivare har så kallade hängavtal direkt med en facklig organisation. Det innebär att en mycket stor andel av alla anställda med kollektivavtal berörs av förhandlingarna under avtalsrörelsen 2025.

### De ekonomiska förutsättningarna

Facken inom industrins ekonomer har tagit fram rapporten ”Ekonomiska bedömningar – inför avtalsrörelsen 2025”<sup>3</sup>. Rapportens sammantagna bedömning är att 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. En sammanfattande slutsats är att de goda skälen att lämna perioden med nedtrappade löneökningar fortfarande gäller. Det var motiveringen till de uppväxlade lönekraven i den förra avtalsrörelsen och det är den givna utgångspunkten även nu.

Hösten 2021 började inflationen öka och 2022 fortsatte uppgången och konsumentprisökningarna toppade i december 2022 på över 10 procent. 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 Facken inom industrin bör fortsätta att utgå från Riksbankens inflationsmål.

Reallönerna har till och med 2021 fortsatt att öka om än i lägre takt jämfört med före finanskrisen. 2022 och 2023 föll reallönerna till följd av den mycket höga inflationstakten men 2024 är förutsättningarna för en ökad reallön mycket goda och det gäller även för kommande år.

Den ekonomiska tillväxten, i de länder som är viktigast för svensk export, har återhämtat sig från raset i samband med pandemin. Under 2023 blev tillväxten lägre men den förväntas öka igen under 2024 och 2025. Det gäller i omvärlden och det gäller även i Sverige.

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. Den svenska arbetskraftskostnadsnivån mätt i gemensam valuta ligger under genomsnittet i Västeuropa. Svensk industris produktivitet och produktion har sedan 2018 utvecklats bättre jämfört med ett genomsnitt av länderna i Västeuropa. Sverige har tagit exportmarknadsandelar och industrins lönsamhet är god.

---

<sup>3</sup> Rapporten finns att hämta på [www.fackeninomindustrin.se](http://www.fackeninomindustrin.se)

De senaste årens utveckling med hög inflation och stigande räntor har varit påfrestande för ekonomin, både i Sverige och i vår omvärld. Men ingenting tyder på att Sverige under den perioden har tappat i internationell konkurrenskraft. Tvärtom står vi fortsatt väl rustade nu när ekonomin under kommande år vänder uppåt igen.

Inför avtalsrörelsen 2025 har ett antal ekonomiska rapporter tagits fram, dels av arbetsgivarorganisationer, dels av andra fackförbund och dels av olika affärsbanker.

Industrins ekonomiska råd<sup>4</sup> (IER) presenterade i slutet av september 2024 rapporten ”Finansiering av investeringar för Sveriges framtid”. IER har ett långsiktigt perspektiv i sin analys.

I slutet av oktober 2024 publicerade det statliga Konjunkturinstitutet sin årliga lönebildningsrapport. Rapporten ger samhällsekonomiska aspekter på lönebildningen<sup>5</sup>.

## **Industriavtalet**

Parterna inom industrin har sedan 1997 ett omfattande samarbete som dels syftar till att utveckla svensk industri och dels anger formerna för förhandlingar av nya riksavtal (branschavtal på riksnivå). Samarbetet manifesteras i ett särskilt avtal, det så kallade Industriavtalet.

Det första Industriavtalet undertecknades 1997. I juni 2011 undertecknade Industrins parter ett nytt Industriavtal. I Industriavtalet anges de övergripande institutioner som parterna är överens om ska finnas, exempelvis Industrirådet, Industriutskott och presidium. I avtalet anges också att parterna ska tillsätta ett Industrins ekonomiska råd och en grupp av opartiska ordförande. I juni 2016 träffade parterna överenskommelse om viss revidering av Industriavtalet. De förändringar som gjordes handlade om tillämpningen av partsgemensamma överläggningar och om hur slutförhandlingen ska genomföras. Vidare infördes bestämmelse om att parterna ska utse två partsekonomer vardera, vilka bland annat ska utarbeta en årlig rapport till Industrirådet.

Det nya Industriavtalet utgår från att parterna även fortsättningsvis träffar avtal om löner och anställningsvillkor på förbunds nivå. Hur förhandlingsprocessen ska gå till regleras i ett särskilt förhandlingsavtal, Industrins förhandlingsavtal. Där tydliggör parterna att det är en gemensam uppfattning att det kostnadsmärke som etablerats inom industrin ska vara en norm även för övriga parter på arbetsmarknaden. Avtalet innehåller en tidsplan som innebär att parterna senast tre månader innan det gamla avtalet löper ut ska överlämna sina krav på förändringar i avtalet. Av det nya Industriavtalet framgår det uttryckligen att avtalet syftar till att åstadkomma en tidsmässig samordning av förhandlingarna och att de opartiska ordförandena (opo) har till uppgift att bidra till en samordning av förhandlingarna. Ordföranden för gruppen av opartiska ordförande ges i det nya avtalet en starkare roll.

## ***Erfarenheter från förhandlingsprocessen 2023***

2023 års avtalsrörelse genomfördes under den värsta inflationsperioden sedan Industriavtalets tillkomst. Förutsättningarna var svåra med skenande energipriser, höga matpriser, kraftiga räntehöjningar och osäkerhet till följd av kriget i Ukraina. I viktiga konkurrentländer ställdes krav på höga löneökningar för att kompensera för den höga

---

<sup>4</sup> Av Industriavtalet framgår att parterna ska tillsätta ett Industrins ekonomiska råd. Industrins ekonomiska råd (IER) består av fyra ekonomer som ska stå fria gentemot parterna. De får inte vara anställda i någon arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation. IER skriver rapporter på uppdraget av Industrins parter. Finns på [www.fackeninomindustrin.se](http://www.fackeninomindustrin.se)

<sup>5</sup> Finns på Konjunkturinstitutets hemsida, [www.konj.se](http://www.konj.se)

inflationen. Facken inom industrin gick tidigt ut och sa att man inte skulle kräva kompensation för inflationen i förhandlingarna utan att man, som tidigare, förhöll sig till Riksbankens inflationsmål. Erfarenheten visar att det finns mycket goda skäl för att undvika en pris- och lönespiral.

Nya avtal tecknades den 31 mars med löptid från den 1 april 2023 till den 31 mars 2025. Avtalsvärdet var på 7,4 procent och en viss del av det avsattes till deltid-/flexpension. Det var den högsta genomsnittliga löneökningnivån under Industriavtalets historia och en tydlig uppväxling jämfört med hur löneökningstakten sett ut sedan 2013. Bedömningen var att avtalen gav förutsättningar för en återgång till reallöneökningar under avtalsperioden och att avtalsvärdet var på en nivå som inte äventyrade företagets internationella konkurrenskraft.

Det gjordes denna gång en särskild lägstlönesatsning och i de nya avtalen fanns en extra höjning av lägstlönerna det första avtalsåret. Senast en liknande satsning gjordes var i Avtal 2007.

Kring låglönesatsningen för LO-förbunden var motståndet på arbetsgivarsidan återigen mycket stort men slutligen kunde avtal träffas med en låglönesatsning det andra avtalsåret, enligt motsvarande modell som vid Avtal 2017 och 2020.

Mot bakgrund av den svåra inflationssituationen kom frågan om bästa möjliga lönenivå att hamna tydligt i fokus och det var på många avtalsområden svårt att hitta lösningar i allmänna villkorsfrågor. Avsättningen för deltid-/flexpension var en återigen en central fråga och överenskommelse träffades om utbyggda avsättningar. Storleken på avsättningarna varierade mellan avtalsområdena.

Trots de svåra förutsättningarna lyckades parterna hantera utmaningarna och nya avtal träffades innan de gamla avtalen löpte ut. Industriavtalet har än en gång levererat.

### **Nya lagstiftnings- eller kollektivavtalsinitiativ**

Detta avsnitt innehåller ett urval av lagstiftnings- eller kollektivavtalsinitiativ som nyligen avslutats eller pågår och som berör frågor som rör förhållandena mellan parterna på arbetsmarknaden.

#### ***Överenskommelser om vissa förändringar i de kollektivavtalade pensions- och försäkringssystemen samt om två partsgemensamma utredningar***

I juni 2023 samt i maj 2024 enades Svenskt Näringsliv, LO och PTK om bland annat höjda åldersgränser i flera av de kollektivavtalade försäkringarna. Parterna enades också om att tillsätta två partsgemensamma utredningar. Den ena utredningen handlar om det kollektivavtalade pensions-, försäkrings- och omställningssystemet och den andra handlar om arbetsmiljö. Utredningarna ska lämna sina slutrapporter innan sommaren 2025.

#### ***Förhandling om rekommendationsavtal avseende villkor för uppsägning av kollektivavtal***

LO och PTK har, mot bakgrund av AD 2021 nr 11, påkallat förhandling med Svenskt Näringsliv angående villkoren för att frigöra sig från kollektivavtalsbundenhet i samband med utträde ur en arbetsgivarorganisation. LO och PTK vill träffa likalydande rekommendationsavtal om villkor för uppsägning av kollektivavtal, i syfte att återställa den ordning som allmänt ansågs föreligga före domen och för att samtidigt förtydliga rättsläget vad avser tillsvidareavtal.

### ***EU-initiativ***

I den statliga utredningen SOU 2023:36 görs bedömningen att Sverige redan uppfyller minimilönedirektivets krav genom den starka traditionen av kollektivavtalsförhandlingar och kollektivavtalens höga täckningsgrad. Utredningen föreslog därför inga lagändringar men Medlingsinstitutet gavs i uppdrag att rapportera uppgifter till EU-kommissionen. Den första rapporten om kollektivavtalstäckningen publicerades i augusti.

Lönetransparensdirektivet ska vara implementerat senast den 7 juni 2026 och i maj kom den statliga utredningen om genomförande av lönetransparensdirektivet, SOU 2024:40. Direktivet syftar till att stärka tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete. Direktivet innebär bland annat en rätt för arbetsökande att få insyn i lönesättningen i den verksamhet där de söker arbete och en rätt för arbetstagare att få information om löneförhållandena hos sin arbetsgivare. Det innebär också att arbetsgivare ska rapportera vilka löneskillnader som finns mellan kvinnliga och manliga arbetstagare till den myndighet som medlemsstaten utser. Informationen ska också delges arbetstagarna och deras fackförbund.

I mål C-660/20 "Lufthansa" och de förenade målen C-184/22 och C-185/22 "Kuratorium" har EU-domstolen kommit fram till att deltidsanställda diskriminerats, eftersom det varit svårare för dem att få övertidskompensation än det varit för heltidsanställda. Mot denna bakgrund behöver det göras en översyn av de riks/branschavtal där skillnader finns vad gäller ersättningen för arbete utöver det egna dagliga arbetstidsmättet.

Danmark har, efter påtryckningar från EU-kommissionen, ändrat sin semesterlag så att den ska vara förenlig med EU-rätten. De har gått över från en reglering med separat intjänande- och semesterår, lik den svenska, till en reglering med sammanfallande intjänande- och semesterår. Detta för att säkra rätten till betald semester i enlighet med art. 7 i arbetstidsdirektivet. Ett annat sätt att hantera frågan på skulle kunna vara att säkra en rätt till förskottssemester.

### ***Slutsats***

Frågorna om diskriminering av deltidsanställda och om rätt till förskottssemester behöver adresseras i riks/branschavtalen och därför finns gemensamma krav om dessa frågor med i avsnitt D. Frågan om villkor för uppsägning av kollektivavtal i samband med utträde ut en arbetsgivarorganisation är också av stor vikt och när parterna på huvudavtalsnivå enats om rekommendationsavtal behöver de skyndsamt implementeras i riks/branschavtalen.

## **Partsgemensamma arbetsgrupper**

### ***Permanent arbetsmiljögrupp (Industrins partsgemensamma arbetsmiljögrupp – IPA)***

Arbetsgruppen, som tillkom i 2016 års avtalsförhandling, har fortsatt sitt arbete. Som ett resultat av avtal 2020 har gruppen arbetat med två nya uppdrag, säkerhetskultur och introduktion och organisationen av arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamheten. Gruppen har i samarbete med Prevent slutfört projekten under innevarande avtalsperiod. Materialet om säkerhetskultur är det som blev klart senast och nu pågår ett arbete med information och spridning av det. Ett nytt projekt om att hantera risker, med särskild inriktning på industrin, har initierats och görs i samarbete med Prevent. Gruppen bevakar också kontinuerligt hur Arbetsmiljöverkets arbete med regelförnyelse fortskrider.

### ***Permanent jämställdhetsgrupp (Arbetsgruppen mot diskriminering och för mångfald)***

I ljuset av det pågående lagstiftningsarbetet med implementering av lönetransparensdirektivet har arbetsgruppen startat upp ett arbete med att se över och uppdatera de material som tagits fram tidigare.



## **Facken inom industrins arbetsgrupper**

### ***Miljö och klimat***

Arbetsgruppen med representanter från förbunden har fortsatt sitt arbete under avtalsperioden. Uppdraget var att skapa en gemensam syn på frågorna utifrån det arbete som redan gjordes eller skulle göras på respektive förbund. Gruppens arbete har främst varit att anordna regionala workshops med lokala företrädare från förbunden där ett viktigt fokus var på det lokala fackliga arbetet med klimatomställningen.

### ***Arbetstider i andra länder***

Under perioden har en arbetsgrupp med representanter från förbunden haft i uppdrag att ta fram en rapport som undersöker hur arbetstiden ser ut i industrin i några viktiga konkurrentländer. Rapporten blev klar i juni 2024. Rapportens beräkningar indikerar att svensk industri generellt ligger högt i arbetstid bland de jämförda länderna - vilket är länder med relativt liknande sysselsättnings-, näringslivs- och samhällsstruktur.

### ***Jämställdhet***

Facken inom industrins jämställdhetsgrupp har mot bakgrund av den tidigare rapporten om systematiskt jämställdhetsarbete som togs fram för ett antal år sedan gjort en enkät till ett antal klubbar och föreningar för att få reda på hur det fungerar i praktiken. Rapporten presenteras i augusti 2024. En viktig slutsats är att det är viktigt med samverkan och integrering av jämställdhetsfrågorna för att nå framgång.

### ***Lönestatistik***

Facken inom industrins lönestatistiska referensgrupp har tagit fram årliga rapporter ”Löner inom industrin<sup>6</sup>”. Rapporterna beskriver och analyserar löneutveckling, lönenivåer och lönespridning m.m. för anställda inom industrin. Särskilda analyser görs av män och kvinnors löner och bearbetningar görs också uppdelat på arbetare och tjänstemän. Gruppen följer även andra statistikproducenters uppgifter om löneutvecklingen inom industrin och på svensk arbetsmarknad i stort.

Några slutsatser i rapporten ”Löner inom industrin 2023” är att lönerna ökade med i genomsnitt 4,4 procent men att reallönerna minskade med närmare 4 procent under 2023. Av rapporten framgår också att löneökningarna under 2023 var något lägre för arbetare än för tjänstemän och att kvinnor haft en något högre löneökningstakt än männen i genomsnitt.

---

<sup>6</sup> Rapporterna finns på [www.fackeninomindustrin.se](http://www.fackeninomindustrin.se)

## **D. GEMENSAMMA KRAV I AVTALS RÖRELSEN 2025**

### **Löner**

Lönebestämmelserna ska utformas så att de leder till ökad reallön.

Ett löneutrymme skapas på varje avtalsområde med 4,2 procent<sup>7</sup>. Det är upp till förbunden att utforma de exakta löneökningsskraven utifrån de traditioner som finns på respektive avtalsområde. Områden med lågt löneläge inom industrin ska särskilt uppmärksammas.

Lönesystem/lönestrukturer i företagen ska utformas så att de stöder en utveckling av de anställdas kompetens och arbetsuppgifter. Löneökningsskraven ska, med beaktande av de förutsättningar och behov som finns på olika avtalsområden, utformas så att de lokala fackliga organisationerna tillförsäkras ett inflytande över lönebestämmelsernas tillämpning och så att de bidrar till jämställda löner.

Om löneökningsskraven innehåller regler om en minsta/lägsta löneökning, eller om krav på sådana regler ställs, ska den uppgå till 850 kronor per månad.

I de fall avtalen innehåller bestämmelser om lägstalöner/minimilöner ska dessa höjas i syfte att säkerställa värdet av lägsta löner/minimilöner i relation till utgående lön.

Fasta ersättningar ska höjas med minst 4,2 procent.

Parterna kan komma överens om att använda del av det ovan angivna löneutrymme för andra materiella förbättringar. Avsättning till arbetstidsförkortning ingår i det ovan angivna löneutrymme.

### **Arbetstidsförkortning**

En ytterligare avsättning till de branschvisa systemen för arbetstidsförkortning/deltidspension ska göras. 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.

### **Övertidskompensation**

Deltidsanställd ska ersättas med övertidskompensation på motsvarande nivå som heltidsanställd för allt arbete som sker utöver den gällande ordinarie dagliga arbetstiden för deltidsanställningen.

### **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.

### **Avtalsperiod**

Utgångspunkten för avtalskraven är ett ettårigt avtal.

---

<sup>7</sup> För IF Metall, Livs och GS gäller att ett löneutrymme skapas på varje avtalsområde genom att varje individ bidrar med 4,2 procent, dock lägst 1222 kronor per månad.



[www.fackeninomindustrin.se](http://www.fackeninomindustrin.se)