Facken inom industrin

# AVTALSPOLITISK PLATTFORM

## Inför avtalsrörelsen 2027

förslag

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.

Rapporten finns att hämta på 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** ... 9

**4. Stärk det lokala facket** ... 9

**5. Ökade reallöner och hög sysselsättning** ... 9

**6. Riks/branschavtal som intecknar huvuddelen av löneutrymmet** ... 10

**7. Arbetstidsförkortning** ... 10

**8. Lokalt förnyelsearbete för industriell utveckling** ... 10

**9. Trygghet i anställning** ... 11

**10. Stöd i omställningen** ... 11

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

**12. En bättre arbetsmiljö** ... 12

**13. Ett arbetsliv där alla människor har lika värde, rättigheter och möjligheter** ... 12

**C. FÖRUTSÄTTNINGAR INFÖR AVTALSRÖRELSEN** ... 14

**En ny omfattande avtalsrörelse 2027** ... 14

**De ekonomiska förutsättningarna** ... 14

**Industriavtalet** ... 15

**Nya lagstiftnings- eller kollektivavtalsinitiativ** ... 17

**Partsgemensamma arbetsgrupper** ... 18

**Facken inom industrins arbetsgrupper** ... 19

**D. GEMENSAMMA KRAV I AVTALSRÖRELSEN 2027** ... 20

**Löner** ... 20

**Arbetstidsförkortning** ... 20

**Kompetensutveckling på arbetsplatsen** ... 20

**Avtalsperiod** ... 20

# 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. FI Rådet[1] beslöt vid sitt sammanträde den 2 november 2026 att sända över dokumentet, ”Avtalspolitisk plattform – inför avtalsrörelsen 2027 – förslag 2 november 2026”, till förbunden som ingår i Facken inom industrin för ställningstagande. Förbunden uppmanades att ta ställning till förslaget och redovisa sitt ställningstagande senast vid FI Rådets möte den 2 december 2026.

Med plattformen som underlag bedrivs under december månad ett arbete med att utarbeta detaljerade krav på respektive avtalsområde. Detta arbete 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 2026. I den mån arbetsgivarorganisationerna har förslag till förändringar ska de på motsvarande sätt överlämna sina förslag till de fackliga motparterna senast den 31 december 2026. Därefter vidtar förhandlingar. Enligt den överenskomna tidsplanen är siktet inställt på att överenskommelser om nya avtal ska träffas innan den sista mars 2027.

Förslaget 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. Avslutningsvis behandlas i avsnitt D förslag till gemensamma krav i avtalsrörelsen 2027.

Ytterligare bakgrundsmaterial inför förhandlingarna finns i rapporten ”Ekonomiska bedömningar – inför avtalsrörelsen 2027” som har utarbetats av Facken inom industrins ekonomgrupp. Rapporten och den ”Avtalspolitiska plattformen” finns tillgängliga på Facken inom industrins hemsida www.fackeninomindustrin.se.

[1] Ordförande och förhandlingschefer/avtalssekreterare i Facken inom industrin.

## A. GEMENSAMMA UTGÅNGSPUNKTER

Facken inom industrin har ett antal gemensamma utgångspunkter för sitt samarbete. De finns angivna i Facken inom industrins Avsiktsförklaring.[2] 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 medlemmarna i förbunden 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

[2] Avsiktsförklaringen finns att läsa på www.fackeninomindustrin.se

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 (konsumentprisindex) som målvariabel. För att rensa KPI från effekterna av Riksbankens räntebeslut används KPIF som målvariabel av Riksbanken. För att beräkna reallöneutvecklingen använder Facken inom industrin KPI i första hand, men beräkningar med KPIF görs också ibland. KPI tar hänsyn till prisutvecklingen inklusive ränteförändringar och är därför mest relevant när vi bedömer hur mycket mer i plånboken som löneökningarna medför.

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**

Den ekonomiska utvecklingen i omvärlden och i Sverige påverkas av maktkamper mellan stater till följd av ländernas strategiska läge och kampen om inflytande i världen, kontroll över naturresurser och landområden. 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 krigen i Ukraina och i Mellanöstern. 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, till exempel i samband med korttidsarbete, måste förbättras.

För att möta de utmaningar som digitaliseringen, klimatomställningen och det geopolitiska läget 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. 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 EU:s 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 staten 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. Staten 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 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. Det är 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 företagens 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 produktivitetsvinsterna och företagens 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 minst 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 företagens konkurrenskraft och de anställdas kompetens.

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 företagens 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 företagens 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 i fråga 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. Staten tar också ett ansvar för grundläggande omställnings- och kompetensstöd och med omställningsstudiestödet ges utökade möjligheter för individen att stärka sin framtida ställning på arbetsmarknaden genom kompetensutveckling mitt i arbetslivet. Med huvudavtalen har omställningsavtalen utvecklats och avsättningarna för omställnings- och kompetensstöd har ökat för de som omfattas. Parterna jobbar fortsatt med att gemensamt påverka staten i syfte att 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 omställningsstudiestödet och huvudavtalen. Breddning och fördjupning av kunskap och kompetens, liksom utveckling av färdigheter, stärker den anställde på arbetsmarknaden, anställningstryggheten 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 på arbetsmarknaden utanför den befintliga arbetsplatsen.

Investeringar i ny teknik behöver följas av investeringar i de anställdas kompetens. Det är en förutsättning för att tillvarata teknikens möjligheter och stärka företagens produktivitet och konkurrenskraft.

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 behöver samtidigt bli bättre på att motivera och utbilda medlemmar och förtroendevalda samt bidra till att det skapas bra och strukturerade processer i företagen som genererar fortlöpande kompetensutveckling. Kartläggningen av verksamhetens kompetensbehov och

planeringen av kompetensutvecklingsinsatser ska ske i nära dialog och samverkan mellan de lokala parterna.

Anställda ska få förutsättningar att öka sina kunskaper. Det är arbetsgivarens ansvar att fortlöpande kartlägga verksamhetens kompetensbehov och ge alla anställda relevant kompetensutveckling. Alla anställda ska ha en utbildningsplan som utgår från en inventering av företagens befintliga och framtida kompetensbehov. Med ökad kompetens följer en utveckling av arbetsuppgifter och lön, såväl som att företagens konkurrenskraft stärks.

Partssamarbetet i yrkesutbildningsfrågor på gymnasial och eftergymnasial nivå bör stärkas och utvecklas – i första hand genom Teknikcollege och övriga partsgemensamma forum.

**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 arbetssökande 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 AVTALSRÖRELSEN

**En ny omfattande avtalsrörelse 2027**

Avtalsrörelsen 2027 kommer liksom 2025 års avtalsrörelse att bli mycket omfattande. Medlingsinstitutet uppskattar att avtalsrörelsen 2027 kommer att omfatta omkring 500 kollektivavtal och drygt 3,4 miljoner anställda på svensk arbetsmarknad. Dessutom finns cirka 100 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 2027.

**De ekonomiska förutsättningarna**

Facken inom industrins ekonomer har tagit fram rapporten ”Ekonomiska bedömningar – inför avtalsrörelsen 2027”[3]. 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 de två senaste avtalsrörelserna och det är den givna utgångspunkten även nu.

Efter inflationschocken 2022 och 2023 har inflationen sedan 2024 legat på en nivå i närheten av inflationsmålet på 2 procent. 2026 blir inflationen mycket låg till följd av de finanspolitiska besluten om tillfälligt lägre skatt på el, bränsle och livsmedel. Förutsatt att dessa skattesänkningar tas bort kommer det påverka inflationen uppåt. Det leder till en tillfälligt högre inflation under 2027.

De långsiktiga inflationsförväntningarna är nära målet. Även i dagens situation, med prognoser om en inflation en bit över målet 2027, anser Facken inom industrin att de fackliga lönekraven och bedömningarna av en avtalsuppgörelse behöver utgå från Riksbankens inflationsmål.

Enligt Konjunkturinstitutets prognos för 2026 kommer lönerna inom industrin att öka med 3,9 procent och inflationen hamna på omkring 0,9 procent, med KPI som inflationsmått. Det innebär att reallönerna ökar, vilket de även gjorde 2025 och 2024. Reallönerna är på god väg att återhämta det tapp som den höga inflationen 2022 och 2023 medförde. Med utgångspunkt i de ekonomiska förutsättningar som nu råder bedömer vi att det är möjligt att uppnå reallöneökningar även under kommande år.

Den ekonomiska tillväxten, i de länder som är viktigast för svensk export, har börjat återhämta sig från de senaste årens lågkonjunktur. Tillväxten förväntas öka under 2026 och 2027. 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

[3] Rapporten finns att hämta på www.fackeninomindustrin.se

produktiviteten och kostnaderna utvecklas jämfört med andra länder och hur Sverige och svensk industri står sig i den internationella konkurrensen.

Svensk industris konkurrenskraft har bibehållits de senaste åren. Den svenska arbetskraftskostnadsnivån mätt i gemensam valuta ligger nära men under genomsnittet i Västeuropa. Svensk industris produktivitet och produktion har de senaste åren utvecklats ungefär lika som ett genomsnitt av länderna i Västeuropa. Sverige har tagit exportmarknadsandelar och industrins lönsamhet är god.

De senaste årens utveckling med handelstullar och flera krig har varit påfrestande för industrin och ekonomin, både i Sverige och i vår omvärld. Men ingenting tyder på att Sverige under den perioden har tappat i internationell konkurrenskraft. Tvärtom står svensk industri fortsatt väl rustad.

Inför avtalsrörelsen 2027 har ett antal ekonomiska rapporter och prognoser tagits fram, dels av arbetsgivarorganisationer, dels av andra fackförbund och dels av olika affärsbanker.

Industrins ekonomiska råd[4] (IER) presenterade i mitten av oktober 2026 rapporten ”Den nya konkurrensen från Kina”. IER har ett långsiktigt perspektiv i sin analys. De pekar på det ökade behovet av en politik som stärker svensk konkurrenskraft och omställningsförmåga.

I oktober 2026 publicerade Konjunkturinstitutet sin årliga lönebildningsrapport. Rapporten ger samhällsekonomiska aspekter på lönebildningen[5].

**Industriavtalet**

Parterna inom industrin har sedan 1997 ett omfattande samarbete som dels syftar till att utveckla svensk industri, 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 förbundsnivå. Hur förhandlingsprocessen ska gå till regleras i ett särskilt förhandlingsavtal, Industrins förhandlingsavtal. Där tydliggör

[4] 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.industriradet.se

[5] Finns på Konjunkturinstitutets hemsida, www.konj.se

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 2025***

Inför Avtal 2025 hade inflationen gått tillbaka i enlighet med våra prognoser men det ekonomiska läget var osäkert. USA hotade med att införa tullar brett och kriget i Ukraina pågick fortsatt. Facken inom industrin gjorde dock bedömningen att det fanns förutsättningar för att hålla i den uppväxlade löneökningstakten från Avtal 2023. Under förhandlingarna blev det tydligt att parterna stod långt ifrån varandra både gällande frågan om löneutrymmet och i frågan om arbetstidsförkortning.

Trots den besvärliga situationen kunde de märkessättande avtalen inom industrin träffas natten mot den 1 april, med löptid från den 1 april 2025 till den 31 mars 2027. Avtalsvärdet var på 6,4 procent och en viss del av det avsattes till system för arbetstidskonto eller till deltidspension. Avtalsvärdet var det tredje högsta genomsnittliga avtalsvärdet under Industriavtalets historia. Det var också en fortsättning på den uppväxlade löneökningstakten, om än på en något lägre nivå än avtalsperioden innan.

På många avtalsområden gjordes avsättning till arbetstidskonto för första gången på ca 20 år och på några avtalsområden skapades system för arbetstidsförkortning för första gången någonsin. På andra avtalsområden gjordes avsättning till deltidspension. Storleken på avsättningarna varierade mellan avtalsområdena. En annan reglering som sedan fick brett genomslag på arbetsmarknaden var frågan om övertidsersättning för deltidsanställda för allt övertidsarbete. Detta är viktiga framsteg.

På många avtalsområdena är nu premien till deltids-/flexpension uppe i minst två procent men det finns avtalsområden där man ligger på lägre nivåer. De första avsättningarna gjordes inom industrin 2014 och det uthålliga arbetet i avtalsrörelserna därefter visar på vikten av att kunna hålla i frågor gemensamt för att kunna göra viktiga övergripande framsteg.

Kring låglönesatsningen för LO-förbunden kunde avtal träffas med en låglönesatsning båda avtalsåren enligt samma modell som vid Avtal 2017, 2020 och 2023.

Vad gäller kravet på rätt till fyra veckors sammanhängande förskottssemester så tillsattes en industriövergripande arbetsgrupp om gemensam analys av semesterlagens regler om årlig betald semester i förhållande till EU-rätten. Arbetsgruppen redovisade sitt arbete i september 2026.

Arbetsgivarsidan var starkt emot kraven på ytterligare arbetstidsförkortning. En arbetsgrupp inom Socialdemokraterna hade också ett förslag på 35 timmars lagstadgad arbetsvecka och arbetsgivarsidan hade nästan unisont

(Livsmedelsföretagen undantaget) med krav på temat utmönstring av befintlig arbetstidsförkortning och deltidspension i branschavtalen för det fall lagstiftning skulle aktualiseras. I slutändan infördes ingen ny reglering om utmönstring men parterna enades på flera avtalsområden om vissa skrivningar, antingen om att parterna motsatte sig lagstiftning i frågan eller om att för det fall lagstiftning skulle aktualiseras i framtiden så ska frågan om hur det påverkar avtalen tas upp till diskussion.

Arbetsgivarsidan hade också ett i princip samordnat krav (Livsmedelsföretagen undantaget) om tillsättande av en partsgemensam arbetsgrupp om droger på arbetsplatsen. Det resulterade i att det tillsattes en industriövergripande partsgemensam arbetsgrupp där inte Livsmedelsföretagen eller de fackliga parterna på just det avtalsområdet deltar. Arbetsgruppen ska utreda möjligheten att ta fram en praktisk vägledning för lokala parter att hantera problem med droger på arbetsplatsen. Arbetet ska vara slutfört senast den 30 september 2026.

Under mars månad träffade LO, PTK och Svenskt Näringsliv överenskommelser om informationsutbyte och tydliggörande angående kollektivavtalsbundenhet vid utträde ur arbetsgivarorganisation. Därefter träffades de förbundsvisa överenskommelser som krävdes och därmed var även ”ordning och reda”-kravet i avtalsplattformen hanterat.

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.

***Förhandlingar om pension, försäkring och omställning***

Sedan hösten 2022 pågår förhandlingar mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK om åldersgränser i de kollektivavtalade försäkringarna samt om vissa andra justeringar. Vissa åldersgränser har höjts sedan dess men det har inte blivit förbättringar i den utsträckning LO och PTK har önskat. Ett omfattande utredningsarbete gjordes under 2024–2025 och förhandlingarna återupptogs under våren 2026. LO sa i juni upp stora delar av sitt försäkringspaket med Svenskt Näringsliv och PTK sa upp avtalet om trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA). Avtalen upphör den 1 december 2026 om inte en ny överenskommelse träffas dessförinnan. Förhandlingarna fortsätter under hösten och beroende på vad som händer kan de få påverkan på Avtal 2027.

***Förhandlingar om arbetsmiljö***

Under 2024–2025 gjorde Svenskt Näringsliv, LO och PTK ett omfattande utredningsarbete om arbetsmiljö. LO och PTK begärde därefter i mars 2026 förhandling med Svenskt Näringsliv om ett nytt övergripande avtal om arbetsmiljö. Parterna enades om ett nytt partsgemensamt arbete under 2026–2027 för att ta fram underlag för fortsatta förhandlingar. I och med att det arbetet pågår så kommer förutsättningarna för att ställa krav på arbetsmiljöområdet i branschförhandlingarna att vara begränsade.

***Valet 2026***
En stor fråga under valrörelsen 2026 har varit avskaffande av karensavdraget och både LO och Socialdemokraterna har drivit på för det. Vid ett regeringsskifte kan frågan snabbt komma att aktualiseras.

***EU-initiativ***
I den statliga utredningen SOU 2023:36 gjordes 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 vissa uppgifter till EU-kommissionen. Den första rapporten om bland annat kollektivavtalstäckning skickades i september 2025 och avsåg perioden 2021–2023.

Lönetransparensdirektivet skulle ha implementerats senast den 7 juni 2026 men så har ännu inte skett. Direktivet syftar till att stärka tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete. Det innehåller regler om ökad insyn i lönesättningen, stärkt information till arbetssökande och arbetstagare samt nya krav på analys, dokumentation och uppföljning av löneskillnader. Det innehåller också flera bestämmelser om att arbetstagarrepresentanter ska involveras eller få tillgång till information. Någon proposition har ännu inte lämnats till riksdagen och det återstår att se hur den slutliga utformningen av reglerna kommer att se ut i svensk rätt.

***Slutsats***
Det finns frågor som på olika sätt kan få påverkan på Avtal 2027, till exempel kan ett flertal branschavtal behöva ses över om karensavdraget avskaffas.

**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)***
Handledningen om föräldraledighet kommer att uppdateras utifrån förändringar i föräldraledighetslagen och rättsfallsreferaten ska också ses över. Mot bakgrund av den försenade implementeringen av lönetransparensdirektivet återstår det att se vilka uppdateringar som kommer att behöva göras i handledningen om diskriminering och likabehandling.

**Facken inom industrins arbetsgrupper**

***Lönestatistik***

Facken inom industrins lönestatistiska referensgrupp har tagit fram årliga rapporter ”Löner inom industrin[6]”. Rapporterna beskriver och analyserar löneutveckling, lönenivåer och lönespridning mm. 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 2025” är att lönerna ökade med i genomsnitt 2,5 procent men att reallönerna ökade med 1,8 procent under 2025. Av rapporten framgår också att löneökningarna under 2025 var något högre för arbetare än för tjänstemän och att kvinnor haft en något högre löneökningstakt än männen i genomsnitt.

***Kompetens***

Kompetensgruppen har formerats under 2026. Gruppen har tagit fram förslag inför Avtal 2027 på hur man skulle kunna vidareutveckla det partsgemensamma arbetet med kompetensutvecklingsfrågan.

***Integritet***

Integritetsgruppen bildades i december 2025 i syfte att fördjupa förbundens samarbete i frågor som rör arbetstagares personliga integritet i arbetslivet. Gruppen har haft möten löpande under 2026 och en rapport har tagits fram med slutsatsen att inte ställa krav på området i Avtal 2027.

***Jämställdhet***

Jämställdhetsgruppen har arbetat med direktiv till den partsgemensamma likabehandlingsgruppen, bland annat mot bakgrund av lönetransparensdirektivet.

***Arbetsmiljö***

Arbetsmiljögruppen har bland annat analyserat befintliga regleringar i branschavtalen i relation till frågorna som diskuteras i förhandlingen om arbetsmiljö mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK.

[6] Rapporterna finns på www.fackeninomindustrin.se

# D. GEMENSAMMA KRAV I AVTALSRÖRELSEN 2027

## Löner

Lönebestämmelserna ska utformas så att de leder till ökad reallön.

Ett löneutrymme skapas på varje avtalsområde med 3,9 procent[7]. Det är upp till förbunden att utforma de exakta löneökningskraven 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. Löneökningsbestämmelserna 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 löneökningsbestämmelserna 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 3,9 procent.

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

## Arbetstidsförkortning

En ytterligare avsättning till de branschvisa systemen för arbetstidsförkortning/deltidspension ska göras. Storleken på avsättningen preciseras i de kommande förhandlingarna.

## Kompetensutveckling på arbetsplatsen

En partsgemensam utredning ska tillsättas för att stärka det partsgemensamma arbetet med arbetsplatsnära kompetensutveckling. Syftet är att skapa en ökad förståelse för vilka faktorer som främjar respektive hindrar industriföretag att arbeta strategiskt med sin kompetensförsörjning. Utredningen bör också lyfta hur företag genom att stärka de anställdas kompetens också kan öka sin produktivitet.

## Avtalsperiod

Utgångspunkten för avtalskraven är ett ettårigt avtal.

[7] För IF Metall, Livs och GS gäller att ett löneutrymme skapas på varje avtalsområde genom att varje individ bidrar med 3,9 procent, dock lägst 1221 kronor per månad.

Facken inom industrin

www.fackeninomindustrin.se