



AVTALSPOLITISK PLATTFORM

inför avtalsrörelsen 2004

Fastställt den 9 december 2003

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

INLEDNING	3
A. ERFARENHETER AV INDUSTRIAVTALET	4
ÅR 1998–2000, DE GODA SPIRALERNAS ÅR	4
ÅR 2001–2003, LÅGKONJUNKTUR MED REALLÖN OCH BIBEHÅLLEN KONKURRENSKRAFT	4
PARTSSAMARBETE FÖR ÖKAD TILLVÄXT OCH FÖRBÄTTRADE RELATIONER	5
LÄGRE LÖNEÖKNINGAR I DEN KONKURRENSUTSATTA SEKTORN	5
LÖNEÖKNINGAR I OTAKT	5
UTAN RIKSAVTAL INGA LÖNEÖKNINGAR	6
FÖRETAGSLEDNINGARNAS ERSÄTTNINGAR HOTAR EN STABIL LÖNEBILDNING	6
B. FÖRUTSÄTTNINGAR INFÖR 2004	7
AVTALSLÄGET I SVERIGE 2004	7
MEDLINGSINSTITUTET OCH DEN KONKURRENSUTSATTA SEKTORN	7
AVTALSLÄGET I EUROPA	8
EKONOMISKA UTSIKTER FÖR 2004	9
DEN POLITISKA AGENDAN	10
C. GEMENSAMMA AVTALSPOLITISKA UTGÅNGSPUNKTER	11
LÖNEBILDNINGEN ÄR ARBETSMARKNADSPARTERNAS ANSVAR	11
INDUSTRIN BÖR ANGE TAKTEN	11
PENNINGPOLITIKEN OCH AVTALSFÖRHANDLINGARNA	11
SKA ALLT RÄKNAS?	12
ATT TA TILLVARA OCH STÄRKA ALLA MÄNNISKORS VILJA OCH FÖRMÅGA ATT ARBETA	13
KOMPETENSUTVECKLING GER TILLVÄXT, UTVECKLING OCH TRYGGHET	14
D. GEMENSAMMA AVTALSPOLITISKA MÅL	15
1. STÄRKA KOLLEKTIVAVTALENS BETYDELSE	15
2. RIKSAVTAL SOM TÄCKER ALLA ANSTÄLLDA INOM INDUSTRIEN	15
3. PÅ SIKT LIKA ANSTÄLLNINGSVILLKOR FÖR ALLA ANSTÄLLDA I SAMMA BRANSCH	16
4. STÄRKA DET LOKALA FACKET	16
5. LÖNEÖKNINGAR I TAKT MED EUROPA	16
6. RIKSAVTAL SOM INTECKNAR HUVUDELLEN AV LÖNEUTRYMMET	17
7. 100 TIMMARS ARBETSTIDSFÖRKORTNING	17
8. ÖKADE SATSNINGAR PÅ KOMPETENSUTVECKLING	17
9. KRAFTTAG FÖR EN BÄTTRE ARBETSMILJÖ	17
10. ETT JÄMSTÄLLT ARBETSLIV FRITT FRÅN DISKRIMINERING	18
11. AVTAL SOM STÖDER RÄTTVISA OCH SOLIDARITET	18
E. GEMENSAMMA KRAV I AVTALSRÖRELSEN 2004	19
LÖNER	19
ARBETSTID	19
ARBETSMILJÖ	19
JÄMSTÄLLDHET OCH DISKRIMINERING	20
KOMPETENSUTVECKLING	20
DISTANSARBETE	21
OMSTÄLLNINGSAVTAL	21
LÖNESTATISTIK	21
AVTALSPERIOD	21

INLEDNING

Facken inom industrins avtalspolitiska plattform är ett underlag för de förbundsvisa avtalsförhandlingar som samtliga förbund kommer att genomföra under 2004.

Avsnitt A–C bygger på olika projekt som bedrivits av Facken inom industrin samt gemensamma utgångspunkter som vuxit fram under förbundens gemensamma arbete. Dessa avsnitt ska ses som en bakgrund till avsnitt D. Gemensamma avtalspolitiska mål och E. Gemensamma krav i avtalsrörelsen 2004 som förbunden haft att ta ställning till.

Efter behandling i respektive förbund beslutade Facken inom industrin vid sitt sammanträde den 9 december 2003 att fastställa plattformens avsnitt D och E.

Ytterligare bakgrundsmaterial inför förhandlingarna finns i Facken inom industrins rapporter:

- Ska allt räknas?
- Ekonomiska bedömningar
- Slutrapport från Projekt 2004
- Löner inom industrin 2002

samt rapporten ”Industriavtalet – köpkraft och konkurrenskraft” från Industrins ekonomiska råd.

Rapporterna finns att hämta på Facken inom industrins hemsida www.fackeninomindustrin.se

A. ERFARENHETER AV INDUSTRIAVTALET

Industriavtalet tillkom 1997 och har nu bestämt spelreglerna i två avtalsrörelser – 1998 och 2001. Det är framför allt erfarenheterna från dessa två avtalsperioder som Facken inom industrin bär med sig inför avtalsrörelsen 2004.

År 1998–2000, de goda spiralernas år

Utfallet av avtalsrörelsen 1998–2000 blev bättre än förväntat. Reallönerna ökade med 7–8 procent och arbetstiden förkortades med en dag per år. Antalet sysselsatta i Sverige ökade med 275 000 personer och arbetslösheten sjönk från över 8 procent till 4 procent.

Utvecklingen för industrin var också mycket gynnsam. Industriproduktionen ökade årligen med över 6 procent och industriinvesteringarna låg på en hög nivå. Den ökade industriproduktionen, exportutvecklingen och den ökade sysselsättningen drev på tillväxten i hela Sverige. BNP ökade med 3,7 procent per år.

Utvecklingen inom industrin spred sig som positiva spiraler genom hela samhälls-ekonomi. Lägre utgifter och ökade intäkter ledde till kraftigt förbättrade statsfinanser. Löntagarnas ökade köpkraft gav dragkraft åt hemmamarknaderna och ökade skatteinkomster förbättrade kommunernas ekonomi.

År 2001–2003, lågkonjunktur med reallön och bibehållen konkurrenskraft

Avtalsrörelsen 2001 ledde överlag till avtal med något högre löneökningar än 1998. Å andra sidan har inflationen varit högre under perioden 2001–2003, vilket medfört att reallönerna inte ökat lika mycket som under föregående avtalsperiod. Ändå har det blivit reallöneökningar på i genomsnitt 1–1,5 procent per år. Därtill kommer reala förbättringar i form av förkortad arbetstid. Även denna avtalsperiod har inneburit en arbetstidsförkortning motsvarande en dag per år. Det motsvarar en kostnad på cirka 0,5 procent per år.

Utvecklingen för den svenska industrin har inte varit lika positiv som under föregående avtalsperiod. Totalt sett har utvecklingen av industriproduktionen varit svag sedan 2001. Industrisysselsättningen, lönsamheten och nivån på industriinvesteringarna har sjunkit.

Den sviktande efterfrågan för svensk industri beror inte på inhemska faktorer, utan på en svag utveckling av efterfrågan i hela världsekonomin. Vid en internationell jämförelse har svensk industri klarat sig lika bra eller bättre än de flesta andra länders industrier.

Vid en jämförelse med 1970- och 1980-talens lågkonjunkturer är skillnaderna uppenbara. Då innebar lågkonjunktur reallöneförluster för de anställda och förlorad konkurrenskraft för industrin. Nu har svensk industri gått igenom en utdragen lågkonjunktur med bibehållen konkurrenskraft och samtidigt har de industrianställda fått både reallöneökningar och arbetstidsförkortning.

Partssamarbete för ökad tillväxt och förbättrade relationer

Industriavtalet innebar ett genombrott och skapade väsentligt bättre förutsättningar för en fungerande lönebildning. Avtalet innebar också att partsrelationerna mellan fack och arbetsgivare inom industrin kraftigt förbättrades. Denna utveckling har fortsatt även under den gångna avtalsperioden.

Inom Industriavtalets ram bedrivs ett arbete som syftar till att skapa bättre förutsättningar för industriell utveckling i Sverige. Ett gemensamt arbete sker bland annat i frågor om forskning och utveckling, kompetens och utbildning samt energi och klimat. Departements- och regeringsuppvaltningar, gemensamma konferenser och seminarier har genomförts såväl i Industrikommitténs regi som partsgemensamt på branschnivå. Utvecklingen har kommit olika långt i olika frågor och inom olika branscher. Samarbetet bygger på bägge parterns insikt om att ökad tillväxt är ett ömsesidigt intresse. Om kakan blir större finns mer att dela på.

Eftersom produktivitetens utvecklingen är större inom industrin än i samhället i stort bidrar också industrin till att skapa ett reall utrymme som kommer hela samhället till del. Under 1990-talet innebar det att tillverkningsindustrin skapade 1 procent extra reall utrymme per år att fördela på hela samhället.

Lägre löneökningar i den konkurrensutsatta sektorn

Under avtalsperioden 1998–2000 var löneökningarna inom olika sektorer av svensk ekonomi relativt lika. Under perioden 2001–2003 ser löneökningstakten ut att bli lägre i de delar av svensk ekonomi som är utsatta för internationell konkurrens. Inom de sektorer som i huvudsak är skyddade från utländsk konkurrens, inklusive den offentliga sektorn, är löneökningstakten högre. Det gäller exempelvis byggsektorn och anställda inom stat och kommun. Den kommunala sektorn ser ut att få de högsta löneökningarna.

Eftersom löneökningstakten inom industrin var högre än inom de flesta andra sektorer under mitten av 1990-talet, kan de senaste årens utveckling ses som att gamla lönerelationer till viss del återställs. Om denna utveckling fortsätter hotas på sikt en sund lönebildning. Sverige har under 1970- och 1980-talen haft perioder där avtal som inte är utsatta för internationell konkurrens varit normerande för övriga arbetsmarknaden med ödesdigra konsekvenser för industrins konkurrenskraft och för samhällsekonomin.

Om grupper med liten arbetslöshetsrisk och branscher där kostnaderna kan övervältras på andra drar iväg, slår det förr eller senare tillbaka på alla. Först drabbas de med störst arbetslöshetsrisk i den konkurrensutsatta sektorn. I nästa steg drabbas även övriga delar av arbetsmarknaden och hela samhällsekonomin.

Löneökningar i otakt

Såväl inom offentlig som privat verksamhet tycks löneökningarna för olika grupper ha kommit i otakt. Relativlöneförskjutningar mellan olika yrkesgrupper måste kunna ske, men om det sker för snabbt och utan acceptans leder det till starka kompensationskrav.

Inom industrin har tjänstemännen, åtminstone under början av denna avtalsperiod, haft högre löneökningar än arbetarna. Men det är långt ifrån alla tjänstemän som haft högre löneökningar. De vanligaste förekommande löneökningarna, 3–4 procent 2001 och 2–4 procent 2002, är desamma för både arbetare och tjänstemän inom industrin. De allra flesta har därmed också fått reallöneökningar. Vad som skett är att vissa grupper av tjänstemän haft marknadskrafterna i ryggen och kunnat dra nytta av detta. Det har i nästa steg lett till kompensationskrav från andra som befinner sig nära dessa grupper. Utvecklingen har sedan spridit sig som ringar på vattnet.

Under tidigare perioder har arbetargrupperna haft högre löneutveckling. Nu har utfallet för tjänstemännen varit större under flera år, åtminstone fram till i år. Om skillnaderna blir alltför stora eller om det alltid är samma grupp som är vinnare, kommer förr eller senare krav på kompensation och att gamla lönerelationer ska återställas. För att ett samarbete ska hålla måste alla känna att de vinner på det. Utvecklingen under de senaste åren visar också på stora brister när det gäller långsiktighet och systematik i lönesättningen för tjänstemän på lokal nivå. Arbetsgivarna vill gärna bestämma allt själva och att så lite som möjligt av löneökningarnas fördelning ska ske i överenskommelser med de lokala fackliga organisationerna. Erfarenheterna visar att arbetsgivarna inte klarar av detta på ett bra sätt. Ena året kraftiga, men ojämnt fördelade, löneökningar och nästa år förslag som innebär kollektiva lönesänkningar.

Utan riksavtal inga löneökningar

En annan viktig erfarenhet är att utan riksavtal med löneökningar skulle många industrianställda inte få några löneökningar vissa år. Det har framkommit att flera internationella koncerner under den gångna avtalsperioden fattat beslut om lönestopp vid alla arbetsplatser i alla länder. Om vi i Sverige inte haft riksavtal med löneökningar hade det inte blivit några löneökningar alls.

Företagsledningarnas ersättningar hotar en stabil lönebildning

Ett annat problem är ersättningar till företagsledningarna. Företagsledningarnas frikostiga anställningsvillkor och olika former av belöningsprogram har fått helt orimliga proportioner. I många fall är de direkt stötande. Trots omfattande kritik tycks flertalet företagsledningar inte ha noterat att deras förtroende kraftigt har försvagats. Inte bara förtroendet för enskilda företagsledare har skadats, utan det svenska näringslivet i allmänhet och marknadens förmåga att styra storföretagen kan med all rätt ifrågasättas.

Vidlyftiga ersättningsvillkor till företagsledare påverkar också andra grupper i samhället och lönebildningen i stort. Under lång tid har arbetsgivarna predikat återhållsamhet för löntagare, men detta ska tydligen inte gälla för företagets ledningar. För dem gäller följsamhet till världens mest välbetalda företagseliter. Alla andra ska då förstå att detta är nödvändigt, annars flyttar de svenska företagsledningarna utomlands. Som fackföreningar har vi tagit ansvar för utveckling av lönekostnader och konkurrenskraft, men detta kräver också att andra tar sitt ansvar. Om företagets ledningar fortsätter att leva i en egen värld, styrd av egna normer och måttstockar, försämras förutsättningarna för en stabil lönebildning.

B. FÖRUTSÄTTNINGAR INFÖR 2004

Avtalsläget i Sverige 2004

Den 31 mars 2004 löper 20 avtal ut för omkring 520 000 anställda inom industrin. De två största avtalen är mellan Verkstadsföreningen och Metall respektive Verkstadsföreningen och Sif/CF. Dessa omfattar cirka 300 000 anställda.

Därefter löper avtalen ut för ytterligare cirka 60 000 industrianställda under april, maj och juni. Alla förbund i Facken inom industrin har avtal som löper ut den 31 mars 2004 eller den 30 april 2004.

Avtalsrörelsen 2004 omfattar också stora grupper utanför industrin. Nya avtal ska träffas inom större delen av den privata sektorn och för hela den statliga sektorn. Totalt berörs 1,7–1,8 miljoner arbetstagare direkt av olika riksavtalsförhandlingar. Därtill kommer en stor grupp anställda som berörs via så kallade hängavtal (lokala avtal mellan arbetsgivare som inte är med i någon arbetsgivarorganisation och de fackliga organisationerna) som ansluter till innehållet i ett riksavtal.

Det finns ett antal mindre avtal utanför industrin som löper ut före den 31 mars 2004. De väntas dock inte få någon större normerande verkan på den övriga arbetsmarknaden.

Den 31 mars 2004 löper också avtalen ut för andra stora grupper på arbetsmarknaden, exempelvis för anställda inom handeln och byggsektorn samt tjänstemän som arbetar med IT och telekom inom privata tjänstesektorn. Den 30 september 2004 löper avtalen ut för cirka 200 000 statligt anställda. Avtalen inom kommun och landsting löper ut först den 31 mars 2005.

Medlingsinstitutet och den konkurrensutsatta sektorn

Inför avtalsrörelsen 2001 var ett nytt Medlingsinstitut under uppbyggnad. Inför 2004 års avtalsrörelse är Medlingsinstitutet väl etablerat och har funnit formerna för sitt arbete. Det är skillnad mot 2001 framför allt för de delar av arbetsmarknaden som inte omfattas av Industriavtalet eller andra så kallade förhandlingsordningsavtal.

En av Medlingsinstitutets uppgifter är att tillvarata och upprätthålla den samsyn som finns på arbetsmarknaden om den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll. Det framgår av Medlingsinstitutets instruktioner. Medlingsinstitutet ska också verka för att förhandlingar inom internationellt konkurrensutsatta avtalsområden avslutas först om det förs i tiden parallella förhandlingar.

Principen om att den konkurrensutsatta sektorn ska var lönenormerande omfattas av arbetsgivare och fackliga företrädare även utanför industrin.

Följande text är hämtad från samarbetsavtalet på det kommunala området: ”*Den konkurrensutsatta sektorn har en lönenormerande roll och, när så är lämpligt, så kan förhandlingarna inom internationellt konkurrensutsatta avtalsområden avslutas först om det förs i tiden parallella förhandlingar.*”

I samarbetsavtalet för de statligt anställda är principen inte lika tydligt uttryckt, men innebörden torde vara densamma: *”Parterna är vidare ense om att förloppet och utfallet av löneförhandlingarna på det statliga området skall bidra till en samhällsekonomisk balans och inte störa det konkurrensutsatta näringslivets strävan mot en kostnadsutveckling i nivå med vår omvärld.”*

Principen om den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll är således väl dokumenterad.

Avtalsläget i Europa

I flera länder i Europa löper avtalen inom industrin ut under första delen av 2004.

I Danmark träffades 2000 ett fyraårigt avtal som löper ut den 1 mars 2004. Kostnaden var 3,5–4 procent per år. En viktig del i den danska uppgörelsen var att höja avsättningen till avtalspensionerna. Detta har skett stegvis under större delen av 1990-talet och fortsatt under innevarande avtalsperiod. Avsättningen uppgår vid avtalsperiodens utgång till 9 procent för arbetarna och 8,1 procent för tjänstemännen. Under avtalsperioden har en sjätte semestervecka införts. Den ersätter de ledighetsdagar som den danska regeringen införde 1998.

I Norge träffades år 2002 avtal som löper till den 31 mars 2004. De fackliga organisationerna uppskattar värdet av uppgörelsen till 4–5 procent. Under 2003 har förhandlingar genomförts där löneökningarna för 2003 preciserats.

I Finland har avtal träffats som sträcker sig över perioden den 1 februari 2003 till den 15 februari 2005. Avtalet innebär att lönerna ökar med omkring 2,7 procent första året och omkring 2,2 procent andra året. Löneökningarna skiljer sig något åt mellan olika branscher. Avtalsuppgörelserna inom industrin bygger på en inkomstpolitisk uppgörelse mellan arbetsmarknadens parter och regeringen och innehåller också en del allmänna förbättringar i lag respektive avtal.

Situationen på den tyska arbetsmarknaden har varit orolig under de senaste åren, med flera öppna konflikter. Efter en strejk kunde IG Metall den 15 maj 2002 träffa en första uppgörelse i avtalsregionen Baden-Wurtemberg. Avtalet, som kom att följas av avtal inom de andra avtalsregionerna, sträcker sig fram till den 31 december 2003. Avtalet innebar löneökningar på 3,1 procent från och med den 1 juni 2002 och 2,6 procent från och med den 1 juni 2003. Därtill kommer ett ytterligare löneutrymme på 0,9 procent första året och 0,5 procent andra året som ska användas till att skapa ett gemensamt löneramavtal för arbetare och tjänstemän. Även om förhandlingar sker för både arbetare och tjänstemän har lönebestämmelserna varit olika. Avtalet 2002 innebär att lönebestämmelserna nu ska bli gemensamma.

Under juni 2003 utbröt på nytt en strejk inom metallindustrin i Tyskland. Orsaken var arbetsgivarnas vägran att gå med på IG Metalls krav på att 35-timmarsvecka också ska införas i metallindustrin i före detta Östtyskland. Efter fyra veckors strejk tvingades IG Metall avbryta utan att någon framgång nåtts. Den misslyckade strejken ledde till att IG Metalls ordförande avgick.

Den 23 oktober 2003 träffades ett avtal inom den tyska stålindustrin. Avtalsperioden är 19 månader och sträcker sig fram till den 31 mars 2005. Den 1 januari 2004 höjs lönerna med 1,7 procent och den 1 november 2004 med 1,1 procent. För perioden september till december 2003 utgår engångsbelopp med 35 euro per månad.

I Österrike träffades den 21 oktober 2003 en uppgörelse inom metallindustrin för 2004. Avtalet innebär att utgående löner höjs med 2,3–2,4 procent.

I Holland sträcker sig några av de största avtalen inom industrin fram till den 30 juni 2004. I Belgien finns avtal som täcker 2004. Lönerna beräknas öka med omkring 3 procent.

När Facken inom industrin inleder sina förhandlingar i början av 2004 är det troligt att det pågår förhandlingar om nya avtal på ett eller flera avtalsområden inom industrin i Tyskland, Danmark och Norge.

Ekonomiska utsikter för 2004

Det finns flera tecken på en återhämtning och ökad ekonomisk aktivitet efter de gångna årens lågkonjunktur. De flesta bedömare tror på en ökad ekonomisk tillväxt i världen under 2004. De olika bedömningarna skiljer sig framför allt åt beträffande tidpunkt och styrka i vändningen.

Inflationstrycket är lågt i den svenska ekonomin. De flesta bedömare räknar med en inflation på mindre än 2 procent under 2004. En osäkerhet är utvecklingen av elpriserna och andra energipriser. Det finns således fortsatt goda möjligheter för riksbanken att nå sitt mål på 2 procent med en marginal om plus minus 1 procentenhet.

Den svenska industrins konkurrenskraft har inte försvagats. Det gör att svensk industri bör ha goda förutsättningar att växa i takt med att den internationella efterfrågan ökar.

Efterfrågan på arbetskraft är låg och förväntas vara fortsatt låg under det närmaste halvåret. Även utbudet av arbetskraft utvecklas svagt. Det gör att den låga efterfrågan relativt snabbt kan svänga om till en brist på arbetskraft när efterfrågan förväntas öka under andra halvåret 2004 och framåt.

Löneökningar i takt med Europa, det vill säga runt 3,5 procent, bör ge goda förutsättningar för fortsatt stigande reallöner och bibehållen stark konkurrenskraft när industrikonjunkturen nu tycks förbättras.

En sådan löneökningstakt stämmer också väl med riksbankens inflationsmål och kan som norm för den svenska arbetsmarknaden i stort skapa förutsättning för en ökad sysselsättning.

Den politiska agendan

Många av de frågor som kommer att tas upp mellan parterna i 2004 års förhandlingar har starka beröringspunkter med frågor som är uppe på den politiska agendan.

Det gäller bland annat frågan om arbetstidsförkortning som finns med i det 121-punktsprogram som regeringen och samarbetspartierna blev överens om efter valet 2002.

Regeringen planerar också att komma med en proposition vad gäller arbetstidslagens regler för arbetstidens förläggning, med anledning av att EU hävdar att Sverige inte lever upp till EU:s arbetstidsdirektiv.

Frågan om införande av statliga regler som ska stimulera kompetensutveckling i arbetslivet, det så kallade IKS (individuellt kompetenssparande), var aktuell redan under avtalsrörelsen 2001. Någon proposition har inte kommit och det är högst osäkert hur regeringen ämnar hantera denna fråga.

Vissa förändringar av LAS är att vänta utifrån förslagen i Ds 2002:56 "Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv".

Frågor som kan komplicera avtalsrörelsen 2004 är införandet av den tredje sjuklöneveckan och ytterligare förslag på ekonomiska drivkrafter i syfte att minska ohälsan som regeringen är överens med samarbetspartierna om att genomföra under 2004.

Det är viktigt att Facken inom industrin fortlöpande följer utvecklingen av dessa frågor.

C. GEMENSAMMA AVTALSPOLITISKA UTGÅNGSPUNKTER

Lönebildningen är arbetsmarknadsparternas ansvar

Statsmakterna har det övergripande ansvaret för den ekonomiska politiken. Finanspolitiken och justeringar av skatteskalor är riksdagens och regeringens ansvar och bör inte blandas samman med löneförhandlingar. Riksbanken har av riksdagen fått det operativa ansvaret att nå de fastställda övergripande penningpolitiska målen.

Lönebildningen är arbetsmarknadsparternas ansvar. Löneökningarnas storlek och fördelning samt formerna för förhandlingar bestäms av arbetsmarknadens parter. Lönebildningen kan om den skapar stabilitet och förutsägbarhet underlätta för statsmakterna att nå sina ekonomisk-politiska mål.

På motsvarande sätt kan statsmakterna underlätta för parterna att ta sitt ansvar. Inför en större avtalsrörelse bör statsmakterna klargöra inriktningen på den ekonomiska politiken. Eventuella förändringar av lagstiftningen på områden som kan förväntas bli föremål för förhandlingar mellan parterna bör också vara väl kända för parterna i god tid innan en avtalsrörelse börjar.

Industrin bör ange takten

Sverige är ett litet land med ett stort internationellt beroende. Av Sveriges BNP går 40 procent på export. Industrin står för 85 procent av exporten. Inräknas de industrirelaterade tjänsterna blir siffran ännu högre. Sveriges samlade välfärdsnivå beror i hög utsträckning på hur väl industrin förmår hävda sig i bytet av varor och tjänster med omvärlden. Det är på marknader som är utsatta för internationell konkurrens, i Sverige och utomlands, som detta avgörs.

Inom den konkurrensutsatta sektorn har företagen små möjligheter att övervältra kostnaderna på andra. Det innebär en restriktion för hur mycket lönerna kan öka. Därför bör parterna inom industrin först teckna avtal och ange takten för övriga avtalsområden. Industrin ska vara lönenormerande för hela arbetsmarknaden.

Penningpolitiken och avtalsförhandlingarna

Den svenska riksbanken har i dag ansvaret för penningpolitiken. Penningpolitiken är inriktad på att upprätthålla stabila priser. Det operativa målet är att inflationen i Sverige, mätt som KPI, ska öka med 2 procent per år.

Den svenska penningpolitiken bygger på en rörlig växelkurs. Det finns inget operativt mål för den svenska växelkursen. I takt med att förtroendet för riksbanken och dess inflationsmål stärkts har utrymmet ökat för riksbanken att i sitt agerande, via höjningar och sänkningar av räntan, också ta stabiliseringspolitiska hänsyn.

Den svenska kronans värde påverkar förutsättningarna för alla företag som arbetar på en marknad som är utsatt för internationell konkurrens. Ökar kronans värde stiger de svenska arbetskraftskostnaderna relativt omvärlden och vice versa. Ändras räntan ändras också företagets finansiella kostnader och intäkter och indirekt påverkas också löneutrymmet.

Om parterna skulle fastställa lönekrav utifrån dessa tillfälliga förändringar i valutakurser och ränteläge förs ett mycket instabilt element in i lönebildningen.

Facken inom industrins uppfattning är att riksbankens inflationsmål är en viktig utgångspunkt i avtalsförhandlingarna. Däremot kan och bör inte parterna ta hänsyn till tillfälliga fluktuationer i den svenska växelkursen eller förändringar av den svenska räntenivån.

Ska allt räknas?

Under det senaste året har en debatt uppstått kring vad som ska räknas in när parterna ställer sina lönekrav. Utifrån devisen ”allt ska räknas” har olika kostnader redovisats som minskar utrymmet i kommande löneförhandlingar. Facken inom industrin menar att varken arbetsgivare eller statsmakter kan utgå ifrån att det är utrymmet för löneökningar i de centrala riksavtalen som i alla lägen är restposten, det som blir över, när allt annat räknats bort.

Många olika faktorer påverkar arbetsgivarnas kostnader för arbetskraften. Mycket går också att räkna på. Löntagarna har inte heller något intresse av att övervärdera ett tillgängligt löneutrymme. Däremot finns det praktiska skäl som talar för att parterna bör vara överens om vissa avgränsningar. Ett alltför nitiskt räknande på alla tänkbara komponenter kommer att försvåra avtalsrörelserna. Det går inte heller att ena gången ta med något som gynnar en part för att sedan nästa gång strunta i det. Det finns också en uppenbar risk för att om en part vill plocka in nya kostnadskomponenter till sin förmån, kommer den andra parten med kostnadskomponenter som går åt andra hållet.

Kostnader för förändringar i befintliga mellan parterna avtalade regelsystem, exempelvis bestämmelser om kortare arbetstid, högre ersättning vid arbete på obekvämt tid och förbättrad ersättning vid sjukdom, ska beräknas och redovisas i samband med att ett nytt avtal träffas. Däremot ska förändringar av arbetsgivarens kostnader inom ramen för befintliga regler, exempelvis beroende på strukturella förändringar eller ändrat beteende, under normala förhållanden, vare sig i efterhand eller utifrån prognoser om en framtida utveckling, ingå i en kostnadskalkyl och därmed medföra kompenserande löneökningar och/eller avräkningar. Detta förutsatt att parterna inte redan på förhand är överens om att göra denna typ av korrigeringar.

Detta är praktisk avtalspolitik och stämmer väl med rådande praxis. Ett annat förhållningssätt skulle onekligen leda till en komplicerad genomgång av olika reglers kostnader.

Facken inom industrin menar att såväl praktiska som principiella skäl också talar för att en avgränsning görs beträffande vad som ska räknas när det gäller förändringar av kostnader beroende på statsmakternas agerande. Lönebildningen är parternas ansvar och det är statsmakterna som har ansvaret för den ekonomiska politiken. Det är en viktig utgångspunkt för ansvarsfördelningen i den svenska modellen.

Statsmakterna kan inte förvänta sig att arbetsmarknadens parter i sina löneförhandlingar anpassar sig till de förändringar som görs av arbetsgivaravgifterna eller andra regelverk, dels är det en praktisk omöjlighet då många avtal löper under flera år och förhandlingar inte sker för alla avtalsområden samtidigt, dels kan statsmakterna inte vara säkra på parternas vilja att ta sådan hänsyn.

Facken inom industrins ställningstagande i frågan om vad som ska räknas innebär inte att ingen hänsyn ska tas till de samhällsekonomiska förutsättningarna. Facken inom industrin kommer, liksom tidigare, att beakta de restriktioner som finns i form av inflationsmål, industrins internationella konkurrenskraft och den allmänna utvecklingen på arbetsmarknaden och i samhällsekonomin. På detta mer övergripande sätt tas också hänsyn till alla de olika faktorer som kan sägas inrymmas i devisen ”allt ska räknas”.

Att ta tillvara och stärka alla människors vilja och förmåga att arbeta

I dagsläget är efterfrågan på arbetskraft svag. Det gäller inom industrin och inom flertalet andra sektorer i samhället. Arbetslösheten har ökat under det senaste året. Ännu finns inga tydliga tecken på en vändning. Arbetslöshet är ett slöseri med resurser. Det är alltid ett misslyckande så länge samhället inte förmår ta tillvara alla människors vilja att arbeta.

De flesta konjunkturbedömare tror att efterfrågan i ekonomin kommer att öka under det närmaste året och att situationen på arbetsmarknaden, med viss eftersläpning, också kommer att förbättras. Erfarenheterna från 2000 och 2001 talar för att situationen kan förändras ganska snabbt. Höga tal för varsel om uppsägning kan snabbt ändras till höga tal för brist på arbetskraft. Problemet skiftar från låg efterfrågan på arbetskraft till otillräckligt utbud av arbetskraft.

Den stora sysselsättningspotentialen under de närmaste åren ligger i att minska sjukfrånvaron. Alltför många hamnar i långa sjukskrivningsperioder och för onödigt många är förtidspensionering det enda alternativet som står till buds. Våra arbetsplatser och arbeten måste utformas så att människor inte slits ut i förtid. Rehabiliteringsinsatserna måste bli bättre. Lägre sjukfrånvaro, liksom lägre arbetslöshet, ger en dubbelt positiv effekt på statens budget. Statens intäkter ökar samtidigt som utgifterna minskar. Det skapar ett reall utrymme som kan användas till förbättringar för alla löntagare.

Facken inom industrin menar att regeringens och samarbetspartiernas beslut om att införa en tredje sjuklönevecka var fel. Beslutet om denna åtgärd drevs fram av budgetpolitiska skäl, utan hänsyn till de långsiktiga effekterna på ohälsan. Arbetsgivarnas agerande är å andra sidan inte heller försvarbart. Arbetsgivarna måste inse att det även ligger i företagets intresse att minska ohälsan. Ingen vinner på att människor slits ut, blir mer sjuka och tvingas lämna arbetslivet i förtid. Aktiva åtgärder på arbetsplatserna för att förebygga ohälsa, liksom bättre rutiner vid långtidssjukskrivning och ytterligare rehabiliteringsinsatser ligger i allas intresse. Ett friskare arbetsliv vinner alla på.

Parterna har i ohälsoproblemet ett gemensamt ansvar och borde i samverkan med statsmakterna kunna finna bättre arbetsmetoder och verktyg.

Facken inom industrin ställer i denna avtalspolitiska plattform ett antal krav på arbetsgivarna i 2004 års avtalsrörelse om förbättringar avseende arbetsmiljöfrågorna. Facken inom industrin är samtidigt beredda att inom Industriavtalets ram, om arbetsgivarna är intresserade av detta, söka medverka till långsiktiga lösningar på ohälsifrågan som också kräver statsmakternas medverkan.

Kompetensutveckling ger tillväxt, utveckling och trygghet

De anställdas kunskap och kompetens är avgörande för industrins konkurrenskraft. Ska svensk industri hävda sig i det internationella varu- och tjänsteutbytet måste kunskapsinnehållet i produkterna vara högt. Alternativet är en förflyttning allt längre ned på den relativa välståndsligan.

Företagens konkurrensfördelar ligger i hög utsträckning i arbetskraftens kompetens, förmågan till omställning och i arbetets organisation. Där finns produktivitetstvinster att hämta. Där ligger möjligheten till ökad reallön, ökad välfärd och tryggare jobb. För de industrianställda innebär det ökade krav på kompetens och att befintlig kunskap och kompetens åldras allt snabbare.

Industriavtalet lyfte fram vikten av kompetensutveckling. Stödet i riksavtalen för lokalt kompetensutvecklingsarbete har förbättrats i avtalsrörelserna 1998 och 2001. Ytterligare steg behöver tas. Facken inom industrin menar att det är nödvändigt att fördjupa och utveckla partsarbetet med kompetensutveckling. För att nå framsteg behöver formerna, metoderna och verktygen för det lokala arbetet på arbetsplatsnivå utvecklas. De anställdas och företagens intressen behöver inte alltid sammanfalla, men om frågan börjar diskuteras finns oftast många gemensamma beröringspunkter och intressen. Där ligger möjligheten till kompromisser och utveckling.

D. GEMENSAMMA AVTALSPOLITISKA MÅL

Facken inom industrin är överens om följande målinriktning för sitt avtalspolitiska arbete:

1. Stärka kollektivavtalens betydelse

Kollektivavtalen har i dag stor betydelse för arbetslivets villkor. De ger trygghet och utvecklingsmöjligheter. Kollektivavtalen är de anställdas möjlighet att, som medlemmar i facket, gemensamt förbättra arbetsvillkoren och förhindra en godtycklig behandling från arbetsgivarnas sida.

För arbetsgivarna har kollektivavtalen den fördelen att de bidrar till ordning och reda på arbetsplatsen. Ett kollektivavtal ger jämfört med lagstiftning stora möjligheter till anpassningar efter exempelvis branschmässiga förutsättningar.

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 finns ett behov av lagstiftning som rör arbetslivets grundläggande villkor. Det finns också frågor som kan hanteras mellan den enskilde och arbetsgivaren. Utifrån dagens förhållanden bör dock inriktningen vara att öka kollektivavtalets betydelse för arbetslivets villkor och lönebildningen. Arbetsmarknadsparternas ansvar för villkoren på arbetsmarknaden bör stärkas. Det innebär exempelvis att EG-direktiv som rör förhållanden mellan arbetsgivare och arbetstagare bör implementeras i Sverige via kollektivavtal.

2. Riksavtal som täcker alla anställda inom industrin

Facken inom industrin ska, med respektive arbetsgivarmotpart, teckna riksavtal och därmed reglera anställningsvillkoren för samtliga anställda inom industrin. Alla arbetsplatser inom industrin ska omfattas av branschvisa kollektivavtal. De branschvisa riksavtalen kan sedan kompletteras med lokala överenskommelser. En utveckling mot enbart företags- eller koncernvisa avtal är på sikt ett hot mot alla anställningsvillkor och måste förhindras.

I takt med att industrin, dess branscher och de anställdas arbetsuppgifter och villkor förändras, behöver också kollektivavtalens innehåll utvecklas. Framväxten av nya arbetsuppgifter, förändrade arbetsorganisationer och nya branscher kan också innebära att nya fackliga krav måste sättas i fokus.

Det är en facklig utmaning att fortlöpande söka organisera alla anställda inom industrin, driva på en utveckling av anställningsvillkoren samt teckna kollektivavtal. Gamla avtalsstrukturer kan också behöva förändras. Detta arbete ska ske på ett sätt som gör att alla anställda inom industrin omfattas av kollektivavtal med riks-täckning, så kallade riksavtal.

3. På sikt lika anställningsvillkor för alla anställda i samma bransch

I flertalet av industrins branscher är de allmänna anställningsvilkoren för arbetare och tjänstemän olika. Avtals- och pensionsförsäkringar är också olika. Denna skiktning av de anställda i arbetare respektive tjänstemän har en lång historisk tradition. I dag pågår en utveckling i många företag som gör att dessa gränser framstår som orimliga och orationella. Arbetsuppgifter och arbetsredskap blir alltmer lika och det blir allt vanligare med arbetsorganisatoriska lösningar där personer ur de olika "personalkollektiven" tillfälligt eller permanent arbetar tillsammans. Gamla gränser suddas ut.

Denna utveckling får också avtalspolitiska konsekvenser. Gamla indelningar och gränser upplevs som orättvisa och skapar problem när det gäller att utveckla arbetsuppgifter och arbetsorganisation. På vissa avtalsområden märks inte dessa förändringar och därmed är frågan inte aktuell. Ur ett fackligt perspektiv är det viktigt att, med en prioritering utifrån frågans aktualitet, bidra till att riva föråldrade gränser och hävda principen att alla anställda, som arbetar under samma eller likartade förhållanden, bör ha likadana avtalsmässiga anställningsvillkor.

4. Stärka det lokala facket

Rikstäckande kollektivavtal är ett nödvändigt och viktigt stöd i det lokala fackliga arbetet. Lokala överenskommelser om löner, arbetstider och andra anställningsvillkor ska utgå från riksavtalens bestämmelser, men kunna anpassas och förbättras utifrån lokala förhållanden.

Tillämpningen av gällande riksavtal samt möjligheten till anpassning av vissa avtalsbestämmelser, förutsätter i sin tur att det finns 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 riksavtalen utformas så att de utgör ett bra stöd i det lokala fackliga arbetet.

Det lokala facket representerar de anställda och har till uppgift att ta tillvara deras intressen och samtidigt vara en naturlig samarbetspartner till företagen i frågor där partssamarbete gynnar såväl de anställda som företaget. Det behövs ett bättre avtalsmässigt stöd som ger de lokala fackliga organisationerna rätt att delta i företagets introduktionsutbildning för nyanställda. Det behövs också ett bättre avtalsmässigt stöd vad gäller fackligt förtroendevaldas ställning och utvecklingsmöjligheter.

5. Löneökningar i takt med Europa

Lönerna bör öka så att löntagarna får sin del av det ökade produktionsresultatet. För de närmaste åren finns förutsättningar för fortsatt stigande reallöner.

Samtidigt bör löneökningarna vara förenliga med en låg inflation, hög sysselsättning och bibehållen konkurrenskraft. Det är också den bästa garantin för en långsiktigt bra reallöneutveckling. Ett bra riktmärke är lönekostnadsökningar i takt med Europa.

6. Riksavtal som intecknar huvuddelen av löneutrymmet

Överenskommelser om förändringar av allmänna anställningsvillkor ska, utom i vissa särskilda fall, också innehålla överenskommelser om höjning av utgående lön (riksavtal med löneökningar). Detta för att säkerställa att alla arbetsplatser och anställda får del av löneökningarna när lönerna fastställs lokalt. Därvid ska eftersträvas att riksavtalen intecknar huvuddelen av löneutrymmet och ger alla del av löneökningarna.

7. 100 timmars arbetstidsförkortning

Riksavtalen bör ge alla anställda rätt till 100 timmars arbetstidsförkortning per år. Detta innebär en fortsättning på de arbetstidsförkortningar som genomfördes som en följd av 1998 och 2001 års avtal, till dess att alla fått 100 timmars arbetstidsförkortning. Arbetstidsförkortningen bör, utifrån givna bransch- och förbundsvisa förutsättningar och prioriteringar, utformas så att de anställda ges stora möjligheter att bestämma hur förkortningen tas ut.

8. Ökade satsningar på kompetensutveckling

Ökade satsningar på kompetensutveckling är nödvändigt. Det ligger såväl i den anställdes, företagens som samhällets intresse. Breddning och fördjupning av kompetens stärker den anställda på arbetsmarknaden och bidrar till personlig utveckling. Höjd kompetens är inte en kostnad utan en investering som ökar de anställdas användbarhet och bidrar till tillväxt.

Arbetsgivarna har skyldighet att se till att alla anställda har tillräckliga kunskaper för att klara nuvarande och framtida arbetsuppgifter. De bör också uppmuntra och underlätta för anställda som önskar öka sina kunskaper mer generellt. Alla anställda ska ha en utvecklingsplan. Den anställda har också ett ansvar för att ta vara på de möjligheter som ges.

Kompetensutveckling är en viktig facklig fråga och en bra samarbetsfråga mellan parterna såväl lokalt som centralt. Facken måste bli bättre på att stödja medlemmarna och bidra till att det skapas bra processer i företagen som genererar fortlöpande kompetensutveckling. Partssamarbetet i yrkesutbildningsfrågor på gymnasial och eftergymnasial nivå bör utvecklas. I olika former av omställningssituationer måste tidsmässigt och ekonomiskt utrymme finnas för extra satsningar på kompetensutveckling. I en omställningssituation ska ingen anställd bli uppsagd på grund av bristande kompetens. Staten bör satsa mer på att stimulera de anställdas kompetensutveckling.

9. Krafttag för en bättre arbetsmiljö

Det behövs krafttag för en bättre arbetsmiljö. Att förbättra villkoren i arbetslivet är centralt för att minska ohälsan i samhället. Kunskaperna om orsakerna till fysisk och psykisk ohälsa måste öka. Fler och tidigare åtgärder krävs för att förhindra arbetsskador, sjukdom, stress och utbrändhet. Målet är att alla anställda ska må bra på och av arbetet. Ingen ska behöva känna olust inför att gå till arbetet.

För att nå resultat krävs ett mer aktivt förebyggande arbete, ökade satsningar på utbildning av chefer och skyddsombud och ett utvecklat systematiskt rehabiliteringsarbete. Goda exempel måste tas tillvara. Arbetsmiljöarbetet måste utgå från en helhetssyn på arbetslivets villkor. Utformningen av arbetstider, anställningsformer och arbetsorganisation har stor inverkan på de anställdas hälsa.

Den ökade användningen av oreglerade och oregelbundna arbetstider, snål bemanning, övertid och långa arbetspass medför ökade problem med stress, utbrändhet och utslitning. Kollektivavtalen måste utformas så att skyddsaspekterna på arbetstidens förläggning inte eftersätts. Omfattningen av oreglerade arbetstider och övertid bör minska. De anställdas inflytande över sitt arbete och arbetstidens förläggning bör öka. Förhållandena i små företag måste särskilt uppmärksammas.

10. Ett jämställt arbetsliv fritt från diskriminering

Alla anställda ska behandlas lika oavsett kön, etnisk tillhörighet, ålder, sexuell läggning, religion etc. Anställda som har likvärdiga arbeten ska också ha likvärdig lön samt likvärdiga anställningsvillkor och förutsättningar i övrigt.

Arbetet med att förhindra diskriminering kräver ständig uppmärksamhet och ytterligare stöd i kollektivavtalen. Gamla värderingar om vad löneskillnader ska grundas på behöver kontinuerligt omprövas. Målet är ett jämställt arbetsliv fritt från diskriminering.

11. Avtal som stöder rättvisa och solidaritet

De under senare år uppdagade frikostiga anställningsvillkoren och belöningsprogrammen för företagsledningarna är direkt stötande och måste upphöra. Som fackliga organisationer har vi tagit ansvar för utvecklingen av lönekostnader och konkurrenskraft. Det kräver i sin tur att företagsledningarna tar sitt ansvar.

Förbundsavtalen ska säkerställa att det lokala facket ges reella möjligheter att företräda medlemmarna. De förtroendevalda ska ha ett stöd som gör att de kan balansera marknadskrafterna och de lokala arbetsgivarnas makt. De anställdas krav på rättvisa måste beaktas och vi har ett gemensamt ansvar för att särskilt stödja anställda eller grupper av anställda med en svag position på arbetsmarknaden.

Den höga förändringstakten inom industrin påskyndar strukturomvandlingen. Gamla arbetsuppgifter försvinner och nya efterfrågas. Gamla arbetsplatser krymper eller läggs ned och nya växer fram. Ingen kan förutsäga hur alla förändringsprocesser utvecklas. När någon drabbas måste det finnas institutioner och åtgärder som stödjer. De som drabbas ska inte ensamma bära bördorna. De privata tjänstemännen har sedan länge ett omställningsavtal och ett trygghetsråd som fungerar väl. Liknande avtalslösningar bör finnas för alla anställda inom industrin.

E. GEMENSAMMA KRAV I AVTALSFRÖRELSEN 2004

I de kommande förbundsvisa förhandlingarna med arbetsgivarorganisationerna som omfattas av Industrins samarbetsavtal är förbunden överens om att driva följande krav:

Löner

Lönebestämmelserna ska utformas så att de leder till ökad reallön.

Kvinnor och anställda med lågt löneläge ska särskilt uppmärksammas.

Parterna ska eftersträva att skapa lönesystem/lönestrukturer som stöder en utveckling i arbete och kompetens.

Ett löneutrymme skapas på varje avtalsområde genom att varje individ bidrar med 2,7 procent, dock lägst 560 kronor per månad.

Alla anställda ska få minst 350 kronor per månad i löneökning.

I de fall avtalen innehåller bestämmelser om lägsta löner/minimilöner och lägsta semesterlön ska dessa höjas med mer än 3,5 procent. Detta i syfte att, sett över en längre tidsperiod, säkerställa värdet av lägsta löner/minimilöner i relation till utgående lön. Fasta ersättningar ska höjas med minst 3,5 procent.

Parterna ska årligen, skilt från ordinarie löneförhandlingar, göra en kartläggning och analys av löner och andra anställningsvillkor i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga/oförklarliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor beroende på kön. Denna kartläggning och analys ska vara klar i god tid innan ordinarie löneförhandlingar. Framgår det av dessa analyser att osakliga/oförklarliga löneskillnader föreligger ska dessa justeras.

Arbetstid

En ytterligare arbetstidsförkortning ska genomföras, utifrån givna branskmässiga förutsättningar, motsvarande nio timmar per år för en heltidsarbetande dagtidsarbetare. För skiftarbetare och deltidarbetare ska förkortningen ske i proportion därtill. Kostnaden för denna arbetstidsförkortning motsvarar en löneökning med 0,5 procent.

Om arbetstidslagen förändras under avtalsperioden ska avtalen anpassas till den nya lagstiftningen, så att dessa förändringar kan ske samtidigt som den nya lagstiftningen träder i kraft.

Arbetsmiljö

För att minska ohälsan i samhället är arbetet med arbetsmiljöfrågor på arbetsplatsen centralt. Arbetsgivarna har i arbetsmiljölagen och i de föreskrifter som följer av lagen huvudansvaret för detta arbete. Ett systematiskt, aktivt och engagerat partssamarbete i arbetsmiljöfrågor är samtidigt en förutsättning för ett bra resultat.

I syfte att minska ohälsan och åstadkomma ett friskare arbetsliv är Facken inom industrin överens om att kräva följande:

- Samtliga anställda inom industrin ska omfattas av ett arbetsmiljöavtal eller motsvarande som behandlar frågor kring systematiskt arbetsmiljöarbete, arbetsmiljöutbildning, bemanning, företagshälsovård och rehabilitering.
- De lokala parterna ska, med beaktande av företagets verksamhet, träffa lokal överenskommelse om formerna för partssamverkan i arbetsmiljöfrågor.
- Alla medlemmar/arbetsplatser ska ha tillgång till företagshälsovård med god kvalitet, vars främsta uppgift är att arbeta förebyggande.
- Behov av insatser från företagshälsovården ska analyseras i samverkan mellan parterna, revideras årligen och bekräftas genom lokal överenskommelse.
- All arbetstid ska journalföras, även för dem som inte omfattas av övertidsersättning.

Parterna inom industrin bör också bli överens om att gemensamt och inom respektive förbundsområde kraftfullt verka för att stimulera och utveckla de lokala parternas arbete för ett friskare arbetsliv. Det ska ske genom olika former av åtgärder, exempelvis ökade informationsinsatser, konferensverksamhet, rådgivning och spridning av goda exempel.

Parterna bör dessutom bli överens om att gemensamt verka för att utbildningen av chefer och skyddsombud i grundläggande arbetsmiljöfrågor ökar.

Jämställdhet och diskriminering

Kvinnor och män ska ha samma möjligheter till utveckling i arbetet.

En anställd som är eller har varit föräldraledig ska vara med vid ordinarie löne-revisionstillfälle och ha motsvarande löneutveckling som andra anställda med likartade arbetsuppgifter.

Föräldralön ska utbetalas i sex månader.

Kompetensutveckling

Arbetsgivarna ska ha skyldighet att minst en gång per år ta upp överläggningar med de lokala fackliga organisationerna i syfte att följa upp och diskutera innehåll och former för arbetet med kompetensutveckling och individuella utvecklingsplaner.

En anställd ska inte kunna sägas upp på grund av bristande kompetens om arbetsgivaren försummat att genomföra erforderlig kompetensutveckling.

Distansarbete

Den 16 juli 2002 träffades på europeisk nivå en överenskommelse om distansarbete. Svenskt Näringsliv och LO/TCO/Saco har enats om gemensamma riktlinjer för implementering av överenskommelsen på europainivå.

Parterna inom industrin bör bli överens om hur dessa gemensamma riktlinjer ska implementeras på samtliga avtalsområden.

Omställningsavtal

Alla anställda inom industrin ska omfattas av omställningsavtal.

Lönestatistik

På alla avtalsområden inom industrin ska det finnas partsgemensam lönestatistik av god kvalitet.

Avtalsperiod

Utgångspunkten för avtalskraven är ett ettårigt avtal. Det bör finnas öppenhet att diskutera annan längd på avtalen, ifall detta underlättar lösandet av för de fackliga organisationerna principiellt viktiga frågor.