



AVTALSPOLITISK PLATTFORM

inför avtalsrörelsen 2011

Fastställt 15 september 2011

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

Ytterligare exemplar av ”Avtalspolitisk plattform – inför avtalsrörelsen 2011” kan beställas på e-postadress: fi.kansli@fikansli.se eller av Helena Ek tel. 08-786 85 13. Rapporten finns även 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. Statsmakterna bör inte rubba balansen på arbetsmarknaden.....	6
5. Den internationellt konkurrensutsatta sektorn ska ange takten	6
6. Riksbankens inflationsmål en viktig utgångspunkt.....	6
7. Omvärldsberoendet en utmaning för industrins parter.....	7
B. GEMENSAMMA AVTALSPOLITISKA MÅL.....	8
1. Kollektivavtalens ställning ska stärkas	8
2. Riksavtal som täcker alla anställda inom industrin	8
3. Mer likartade anställningsvillkor för alla anställda i samma bransch.....	8
4. Stärk det lokala facket	9
5. Ökade reallöner och hög sysselsättning	9
6. Riks/branschavtal som in-tecknar huvuddelen av löneutrymmet.....	9
7. 100 timmars arbetstidsförkortning	10
8. Lokalt förnyelsearbete för industriell utveckling	10
9. Trygghet i anställning.....	10
10. Stöd i omställningen.....	10
11. Ökade satsningar på utbildning och kompetens	11
12. En bättre arbetsmiljö	11
13. Ett arbetsliv där alla människor har lika värde, lika rättigheter och möjligheter	12
C. FÖRUTSÄTTNINGAR INFÖR AVTALSRÖRELSEN	13
Avtal 2010 och Industriavtal	13
Facklig inbjudan.....	13
Gemensam tidsplan för 2011 års förhandlingar	13
Nytt Industriavtal.....	14
Partsgemensamma arbetsgrupper	14
Socialförsäkringsutredningen.....	15
LAS-samtal.....	15
Villkoren för utländsk arbetskraft tillfälligt verksam i Sverige	15
EU-perspektiv.....	16
D. GEMENSAMMA KRAV I AVTALSRÖRELSEN 2011.....	17
Löner	17
Trygghet och utveckling.....	17
Jämställdhet.....	18
Avtalsperiod	18

INLEDNING

De fackförbund som omfattas av Industriavtalet samarbetar under benämningen Facken inom industrin. I samarbetet ingår att inför varje avtalsrörelse utarbeta en gemensam avtalspolitisk plattform. FI Rådet¹ beslöt vid sitt sammanträde den 5 september 2011 att sända över, ”Förslag till Avtalspolitisk plattform – inför avtalsrörelsen 2011”, daterat 5 september 2011, till förbunden i Facken inom industrin. Förbunden uppmanades att ta ställning till avsnitt ”D. Gemensamma krav i avtalsrörelsen 2011/12” och redovisa sitt ställningstagande senast vid FI Rådets möte den 15 september 2011.

Vid FI Rådets sammanträde den 15 september konstaterades att alla förbund ställt sig bakom avsnitt D i förslaget till avtalspolitisk plattform. FI Rådet förklarade därmed plattformen för fastställd.

Med plattformen som underlag vidtar nu ett arbete med att utarbeta detaljerade krav på respektive avtalsområde. Det arbetet sker inom respektive förbund och i förbundens förhandlingsdelegationer. Totalt berörs drygt 50 olika avtalsområden. På flertalet av förbundens avtalsområden ska avtalskraven till arbetsgivarna vara överlämnade senast 30 september 2011. Det följer av den tidsplan för förhandlingar som parterna enades om i januari 2011. I den mån arbetsgivarorganisationerna har förslag till förändringar ska de på motsvarande sätt överlämna sina förslag till de fackliga motparterna senast den 30 september. Därefter vidtar förhandlingar. Enligt den överenskomna tidsplanen är siktet inställt på att överenskommelser om nya avtal ska träffas före november månads utgång.

Förslaget till avtalspolitisk plattform innehåller fyra delar. I den första delen, avsnitt A, anges sju 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 de gemensamma kraven i avtalsrörelsen 2011/12.

Ytterligare bakgrundsmaterial inför förhandlingarna finns i Industrins ekonomiska råds rapport ”Inför 2011 års avtalsrörelse” och rapporten ”Ekonomiska bedömningar – inför avtalsrörelsen 2011” från Facken inom industrins ekonomigrupp. Bägge dessa rapporter och den ”Avtalspolitiska plattformen” finns 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. Nedanstående text är en utveckling av dessa punkter med beaktande av de förhållanden som råder inför avtalsrörelsen 2011.

1. Alla förbunden ska vinna på samarbetet

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

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

2. Samarbete mellan suveräna förbund

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

Samarbetet tar under en avtalsrörelse formen av en förhandlingssamverkan. Det innebär en kraftmätning med arbetsgivarna och att ett förbunds agerande kan få stora konsekvenser för ett annat förbunds position. Det är en samverkan som ställer extra stora 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 och 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 Konjunkturinstitutet ska inte framföra uppfattningar och söka påverka resultaten av löneförhandlingar eller ha synpunkter på formerna för löneförhandlingar.

Flera företrädare för regeringen och även för Riksbanken har inför avtalsrörelsen 2011/2012 brutit mot den rollfördelning som bör finnas. Det har skett genom uttalanden om lämpligt löneutrymme och vilka nivåer det bör vara på de lägsta lönerna. Det är mycket olyckligt och kan komma att försvåra förhandlingarna.

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.

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. Facken inom industrin utgår vid bedömningen av löneutrymmet från att nuvarande nivåer på arbetsgivaravgifter kommer att gälla även framöver.

4. Statsmakterna bör inte rubba balansen på arbetsmarknaden

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.

Till dessa grundläggande spelregler hör också reglerna om ersättning vid arbetslöshet. De förändringar av arbetslöshetsersättningen som statsmakterna genomfört har syftat till att ändra förutsättningarna för lönebildningen. Det är ett brott mot kravet på neutralitet.

5. 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.

6. Riksbankens inflationsmål en viktig utgångspunkt

Riksdagen har beslutat att målet för den svenska penningpolitiken är att upprätthålla ett fast penningvärde. Riksbanken har preciserat ett operativt mål som innebär att den årliga förändringen av konsumentprisindex (KPI) ska vara 2 procent. Det är en viktig utgångspunkt för parterna när de förhandlar om nya löner.

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

Inflationen svänger ibland kraftigt runt Riksbankens mål. Till en del beror dessa svängningar på att förändringar av räntenivåerna får effekt på KPI. Ränteförändringar vars syfte är att stabilisera KPI på längre sikt. Vid andra tillfällen kan förändringar av KPI bero på plötsliga oförutsebara förändringar, exempelvis i priset på råvaror. Skulle arbetsmarknadens parter vid bedömningar av löneutrymmet försöka ta hänsyn till dessa tillfälliga fluktuationer skulle lönebildningen bli mycket instabil.

Genom att agera som om Riksbanken når sitt mål bidrar parterna till inflationsförväntningar 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 å andra sidan på att Riksbanken långsiktigt förmår upprätthålla förtroendet för inflationsmålet.

Den svenska penningpolitiken utgår från en rörlig växelkurs. Den svenska kronans värde påverkar förutsättningarna för alla företag som är utsatta 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. Men om parterna skulle fastställa lönekrav utifrån tillfälliga förändringar i valutakurser och ränteläge skulle ett mycket instabilt element föras in i lönebildningen.

7. Omvärldsberoendet en utmaning för industrins parter

Sveriges stora omvärldsberoende och de snabba kasten i världsekonomin ökar risken för obehagliga överraskningar. Det är en viktig lärdom av finanskrisen. Det är uppenbart att vi inte var tillräckligt väl rustade för att möta situationen som uppstod under finanskrisen. Inkomstskydd och utbildningsmöjligheter vid plötsliga verksamhetsförändringar måste förbättras. Tryggheten och stödet för förnyelse och omställning måste förstärkas, inte urholkas.

För att möta de nya utmaningar som globaliseringen 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. Mer kraft måste läggas på det partsgemensamma arbetet i syfte att utveckla svensk industri. Nya problem och utmaningar kan också behöva mötas med nya avtalspolitiska lösningar. Det ställer krav på industrins parter.

Det gäller inte minst arbetsgivarna. De måste vara beredda att teckna kollektivavtal som reglerar nya frågor. Globaliseringen 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. Den kommande avtalsrörelsen är en möjlighet att ta steg framåt. Resultatet har stor betydelse för våra medlemmar.

B. GEMENSAMMA AVTALSPOLITISKA MÅL

Facken inom industrin är överens om följande långsiktiga mål för sitt avtalspolitiska samarbete:

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 hantteras 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 hantteras 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. Det 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 tar ett ansvar för implementering av nya EU-direktiv. Det krävs också att utländsk arbetskraft som är tillfälligt verksam i Sverige har löner och anställningsvillkor enligt svenska kollektivavtal.

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

2. Riks/branschavtal som täcker alla anställda inom industrin

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

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

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 tjäns-

temän olika. Detsamma gäller för avtalsförsäkringarna och pensionsvillkoren. 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. Facken inom industrin strävar efter att de förändringar som sker i avtalsvillkoren ska leda till att villkoren för arbetare och tjänstemän närmar sig varandra på ett sätt som är gynnsamt för båda grupperna.

4. Stärk det lokala facket

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

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

För att stärka de lokala fackligt förtroendevalda krävs förbättrade och utvecklade utbildningsmöjligheter, exempelvis kring arbetsmiljö- och bolagsstyrelsefrågor. Fack och arbetsgivare har ett gemensamt ansvar för att personer som tar på sig mer omfattande fackliga förtroendeuppdrag kan återvända till ett arbete utan att ha förlorat 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 företagets ökade produktionsresultat. Det ska ske på ett sätt som lägger en grund för varaktigt ökade reallöner och är förenligt med låg inflation, hög sysselsättning och bibehållen konkurrenskraft.

Ett bra riktmärke är lönekostnadsökningar i takt med Europa. Riktmärket i takt med Europa bygger på att svensk industri har en tillräckligt stark konkurrenskraft i utgångsläget samt att inflation och produktivitet i Sverige utvecklas på ett likartat sätt som i de övriga västeuropeiska länderna. Inför varje avtalsrörelse bör en avstämning göras av utvecklingen i Sverige i jämförelse med övriga Europa. I vissa lägen kan utvecklingen i Sverige vara bättre och utrymmet för löneökningar högre än riktmärket och ibland kan läget vara det motsatta.

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.

7. 100 timmars arbetstidsförkortning

Facken inom industrin ska arbeta för att alla anställda på sikt ska ha rätt till 100 timmars arbetstidsförkortning per år.

Inför varje avtalsrörelse har förbunden att pröva om kortare arbetstid ska prioriteras och Facken inom industrin har att ta ställning till om man gemensamt vill driva kravet på ytterligare steg mot 100 timmars arbetstidsförkortning.

8. Lokalt förnyelsearbete för industriell utveckling

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

Globaliseringen 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 stora krav på de lokala fackliga organisationernas förmåga att hantera problem och frågeställningar av avgörande betydelse för de anställda och företaget. För att samverkan och förhandlingar ska fungera på ett tillfredsställande sätt måste kontakterna formeras så att diskussioner förs med de personer i företagen som verkligen kan fatta beslut.

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

9. Trygghet i anställning

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

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

10. Stöd i omställningen

Facken inom industrin ska arbeta för att omställningar i arbetslivet ska ske, så 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. Dessa avtal bör utvecklas och mer resurser bör avsättas bland annat för att fler ska kunna få stöd till utbildningsinsatser. Dessutom bör parterna komma överens om att gemensamt påverka statsmakterna i syfte att öka och förbättra utbildningsinsatserna och de arbetsmarknadspolitiska åtgärderna.

11. Ökade satsningar på utbildning och kompetens

Facken inom industrin delar visionen om ett livslångt lärande. Breddning och fördjupning av kunskap och kompetens, liksom utveckling av färdigheter, stärker den anställda på arbetsmarknaden och bidrar till personlig utveckling. Kompetensutveckling är tvådelad. Kompetensutveckling kan handla om att stärka sin kompetens för befintliga arbetsuppgifter och/eller om icke verksamhetsrelaterad kompetensutveckling som stärker medlemmarna utanför den befintliga arbetsplatsen.

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

Partssamarbetet i yrkesutbildningsfrågor på gymnasial och eftergymnasial nivå bör utvecklas.

12. En bättre arbetsmiljö

Facken inom industrin arbetar för att alla anställda ska få möjlighet att arbeta i bra arbetsmiljöer och utvecklas i jobbet. Det kräver att partsarbetet utvecklas, att kollektivavtal och försäkringar förbättras samt ökade kunskaper om orsakerna till fysisk och psykisk ohälsa.

Det systematiska förebyggande arbetet ska ges hög prioritet. Fler och tidigare åtgärder krävs för att förhindra belastningsskador, arbetsolyckor, dödsolyckor, stress och sjukdom. Alla chefer, personer i arbetsledande ställning och skyddsombud ska ha genomgått utbildning i grundläggande arbetsmiljöarbete (Bättre arbetsmiljö – BAM). Alla anställda ska ha kunskaper i arbetsmiljöfrågor och tillgång till en kvalitetssäkrad företagshälsovård. Företagshälsovården ska vara en partsgemensam resurs som framför allt arbetar förebyggande.

Parternas arbete för att förbättra rehabiliteringsprocessen behöver utvecklas. Det är särskilt viktigt i två skeden. Det första skedet handlar om tidiga och aktiva insatser i alla sjukskrivningsfall som riskerar att bli långdragna. Bristen på initiativ i detta skede kan vara förödande. I detta skede behöver rådgivningen förstärkas och det behövs mer av koordinerade insatser. Nya metoder och samverkansformer mellan Försäkringskassan, företagshälsovården, arbetsgivare och fack behöver utvecklas. Företagshälsovården bör utnyttjas mer. Det andra skedet, då bristerna ofta är påtagliga, är när det finns behov av att byta arbetsgivare. I detta skede krävs ofta kraftfullare insatser/omställningsstöd. Här behöver samverkan även omfatta Arbetsförmedlingen.

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

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

Facken inom industrin ska arbeta för 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. Arbete mot diskriminering kan med fördel drivas gemensamt av alla fack på en arbetsplats och ska också drivas partsgemensamt. Uppgiften är att arbeta aktivt för att förebygga diskriminering, uppmärksamma om diskriminering förekommer och vidta åtgärder i syfte att komma till rätta med diskriminering. Alla anställda ska ha rätt till en arbetsmiljö där man kan känna sig trygg. Alla ska ha lika rätt till karriär och utveckling.

Parterna ska gemensamt vidta åtgärder som syftar till att underlätta utlandsföddas integration i arbetslivet. Parterna har också ett gemensamt ansvar för att motverka främlingsfientlighet på arbetsplatsen.

Parterna bör gemensamt arbeta med att underlätta för funktionshindrade att delta på arbetsmarknaden. En del av detta är att se över tillgängligheten på arbetsplatsen.

Inom varje bransch bör det finnas ett av parterna utarbetat material till stöd för de lokala parternas arbete med lönekartläggning av löneskillnader till följd av kön. Gamla värderingar om vad löneskillnader ska grundas på behöver kontinuerligt omprövas, så att osakliga löneskillnader uppmärksammas och elimineras. Det är viktigt att erbjuda alla såväl intern som extern vidareutbildning i syfte att anställda ska kunna ta på sig mer kvalificerade och ansvarskrävande arbetsuppgifter. Kvinnliga anställda kan behöva uppmärksammas särskilt.

Alla anställda ska ha möjlighet att kombinera föräldraskap och arbetsliv. Genom att förbättra villkoren för föräldralön och utöka möjligheten till inflytande över arbetstider, vidgas möjligheterna för ett mer jämställt uttag av föräldraledighet. Dessutom behövs aktiva åtgärder för att se till att alla anställda kan utnyttja rätten till föräldraledighet.

C. FÖRUTSÄTTNINGAR INFÖR AVTALSÖRELSEN

Avtal 2010 och Industriavtal

Avtalsrörelsen 2010 genomfördes under mycket besvärliga ekonomiska förhållanden och kom att bli komplicerad. Ett resultat var att avtalsperiodernas längd blev olika på olika avtalsområden. Gentemot flera stora arbetsgivarmotparter inom industrin träffade arbetare och tjänstemän avtal med olika avtalsperiod. Ett annat uttryck för de stora svårigheterna var omfattningen av varsel om konfliktåtgärder. Mellan Pappers och Skogsindustrierna utbröt först övertidsblockad och sedan ett antal punktstrejker innan nya avtal kunde träffas.

Under avtalsrörelsen bröt arbetsgivarnas samverkan samman. Även den fackliga förhandlingssamverkan brast i flera avseenden. Förbunden i Facken inom industrin fortsatte ändå att träffas och informera varandra om förhandlingarnas utveckling. Även samarbetet mellan de opartiska ordförandena fungerade sämre än det brukade. Säkerligen till en del en effekt av att samverkan både mellan arbetsgivarna och mellan facken fungerade sämre.

I slutet av april 2010 meddelade Teknikarbetsgivarna att de lämnar Industriavtalet. Det avgörande ställningstagandet lär ha gjorts innan avtalsförhandlingarna kom igång, men offentliggörandet kom först när huvuddelen av avtalsrörelsen var genomförd. I uppsägningen angav Teknikarbetsgivarna bland annat att deras förtroende för avtalet, dess grunder och därmed dess institutioner var förbrukat.

Facklig inbjudan

Situationen efter avtalsrörelsen 2010 var således tilltrasslad. Industriavtalets ställning var hotad. Övriga industriarbetsgivare, undantaget Tekoindustrierna, blev uppenbarligen överraskade av Teknikarbetsgivarnas ställningstagande och gjorde dessutom en annan bedömning. De önskade en fortsättning på Industriavtalet.

Åsiktsskillnaderna mellan förbunden i Facken inom industrin var inte större än att förbunden snabbt efter att Teknikarbetsgivarna offentliggjort sin uppsägning kunde enas om ett gemensamt förhållningssätt. Förbunden var överens om att fortsätta samarbetet i Facken inom industrin samt att göra en gemensam utvärdering av avtalsrörelsen 2010 och hur Industriavtalet fungerat. Facken inom industrin var också överens om att inte lämna Industriavtalet, utan i stället bjuda in industrins arbetsgivarorganisationer till en gemensam utvärdering och översyn av Industriavtalet. Inbjudan riktade sig till alla industrins arbetsgivare, även Teknikarbetsgivarna.

Gemensam tidsplan för 2011 års förhandlingar

I slutet av oktober 2010 stod det klart att industrins arbetsgivare, inklusive Teknikarbetsgivarna, var beredda att sätta sig ned tillsammans med Facken inom industrin för att utvärdera hur Industriavtalet fungerat, i syfte att bli överens om ett reviderat/nytt Industriavtal.

Det var inledningsvis svårt att få igång samtalen, vilket i huvudsak berodde på olika uppfattningar mellan arbetsgivarna. Kring årsskiftet 2010/2011 genomförde samtliga parter som omfattats av Industriavtalet förhandlingar i syfte att åstadkomma en gemensam tidsplan för förhandlingar om nya riksavtal 2011/2012. I början av 2011 kunde en uppgörelse träffas.

Uppgörelsen om en gemensam tidsplan innebär att avtalskrav ska överlämnas senast den 30 september, att de opartiska ordförandena inträder från den 1 november och att målsättningen

är att nya avtal ska vara klara senast den 30 november. Tidsplanen gäller för såväl de avtal som löper ut den 31 augusti 2011 som de som löper ut den 31 januari 2012. Parterna var överens om att en gemensam tidsplan för förhandlingarna ger industrin bättre förutsättningar att även framöver ha en lönenormerande roll på den svenska arbetsmarknaden.

Nytt Industriavtal

Efter att parterna i inledningen av 2011 blev överens om en gemensam tidsplan för de kommande förhandlingarna tog samtalen om ett nytt/reviderat Industriavtal fart. I början av maj kunde parternas förhandlare presentera ett förslag till nytt Industriavtal. Förslaget skickades till de fackförbund och arbetsgivarorganisationer som omfattats av det tidigare Industriavtalet. Dessutom skickades förslaget till Grafiska Företagens Förbund. Samtliga arbetsgivarorganisationer och fem av de sex fackförbunden antog förslaget. Pappers valde att inte anta det nya Industriavtalet.

Det nya Industriavtalet syftar bland annat till att partsarbetet med att utveckla svensk industri ska intensifieras. Frågor som rör utbildning, forskning, innovation och jämställdhet kommer att vara prioriterade. Parterna kommer att verka för en ökad kunskap och insikt om industrins betydelse för Sveriges utveckling. I det nya avtalet finns också en öppenhet för att bredda samarbetet och bedriva projekt tillsammans med parter utanför industrin.

Det nya Industriavtalet utgår från att parterna även fortsättningsvis träffar avtal om löner och anställningsvillkor på förbunds nivå. Hur förhandlingsprocessen ska gå till regleras i ett nytt förhandlingsavtal. Där tydliggör parterna den gemensamma uppfattningen att det kostnads- märke som etablerats inom industrin ska vara en norm även för övriga parter på arbetsmarknaden. En nyhet är att det uttryckligen framgår av avtalet att det syftar till att åstadkomma en tidsmässig samordning av löneförhandlingarna. Nytt är också att de opartiska ordförandena (opo) får som uttalad uppgift att bidra till en ökad samordning av förhandlingarna. Ordföranden för gruppen av opartiska ordförande får en starkare roll.

Partsgemensamma arbetsgrupper

Som ett resultat av krav som Facken inom industrin drev i 2010 års förhandlingar kom parterna inom industrin överens om att tillsätta ett antal branschövergripande arbetsgrupper.

I 2010 års avtalsrörelse drev Facken inom industrin kravet att alla anställda skulle ha rätt till en viss mängd utbildning/kompetensutveckling per år. Avtalskravet resulterade i att alla parter inom industrin blev överens om att tillsätta en arbetsgrupp med uppgift att utreda olika slags finansiering och sparande till individuell kompetensutveckling. Sveriges Ingenjörer och Unionen blev dessutom överens med samtliga industriarbetsgivare om att om parterna enas om ett system för individuellt kompetenssparande med individuella konton så ska, från den tidpunkten systemet införs, systemet årligen tillföras en avsättning motsvarande 0,2 procent. Om parterna inte blir överens om ett system skulle parterna söka en annan lämplig lösning. Den partsgemensamma arbetsgruppen har nu lämnat en slutrapport.

En annan arbetsgrupp fick i uppgift att följa utvecklingen av det statliga bidraget till företagshälsovården och att arrangera ett antal seminarier. Seminarierna skulle syfta till att öka kunskapen om rehabiliteringsprocessen, ge de lokala parterna råd och informera om möjligheten att få det statliga bidraget till företagshälsovården samt frågor kring upphandling av företagshälsovårdstjänster. Parterna har under perioden november 2010 – juni 2011 genomfört fem seminarier och kommer under hösten 2011 att genomföra ytterligare fyra. Arbetsgruppen kommer under augusti/september att skicka en rapport om sitt arbete till uppdragsgivarna.

I avtalsrörelsen 2010 ställde Facken inom industrin krav på att parterna inom industrin skulle inrätta en partsgemensam nämnd med uppgifter inom jämställdhetsområdet. Avtalskravet resulterade i att parterna inom industrin (undantaget avtal där Skogsindustrierna är part) blev överens om att inrätta en programgrupp för arbete med jämställdhetsfrågor. Programgruppen har under 2011 inlett sitt arbete.

Teknikarbetsgivarna, Industriarbetsgivarna, Unionen, Sveriges Ingenjörer och IF Metall blev i avtalsrörelsen överens om att tillsätta en arbetsgrupp som fick i uppgift att utreda vissa frågor på temat Utbildning i stället för uppsägning. Syftet var att genomföra en studie och analys av existerande system för korttidsarbete och att överväga om ett sådant system bör införas i Sverige. Arbetsgruppen har presenterat en delrapport som beskriver och analyserar system för korttidsarbete i andra länder, främst Tyskland, Finland och Nederländerna. Dessutom beskrivs det system för permitteringar som fanns tidigare i Sverige. I nästa steg kommer arbetsgruppen i en slutrapport att presentera överväganden av om ett nytt system för korttidsarbete bör införas i Sverige och hur det i så fall bör utformas.

Socialförsäkringsutredningen

Under senare år har tryggheten vid sjukdom och arbetslöshet försämrats. Främst gäller detta rätten till sjukpenning och reglerna kring sjukersättning. De kraftiga satsningar på rehabilitering som utlovats har inte märkts av i någon större utsträckning i praktiken. För att mildra kraftig kritik har smärre justeringar gjorts och det finns även krav från en riksdagsmajoritet att göra ytterligare förändringar.

Regeringens uppdrag till den parlamentariska socialförsäkringsutredningen är att göra en bred översyn av de allmänna försäkringarna vid sjukdom och arbetslöshet. Samspelet med de allmänna, de kollektivavtalade och de privata försäkringarna ska också utredas och det ligger i utredningens uppdrag att överväga ett ökat ansvar för arbetsmarknadens parter när det gäller arbetslivsinriktad rehabilitering.

LAS-samtal

LO och PTK har var för sig fört samtal med Svenskt Näringsliv om LAS, främst kring turordningsreglerna. Syftet med dessa samtal är att skapa klarhet i hur reglerna fungerar i praktiken och att öka förståelsen på ömse sidor för den andra sidans uppfattningar. Dessa samtal har skett i ljuset av 2008 års huvudavtalsförhandlingar som strandade i mars 2009. Huruvida dessa samtal kan leda fram till nya huvudavtalsförhandlingar är svårt att bedöma, men samtalen har visat att regelverket, enligt alla parter, fungerar förhållandevis bra.

Villkoren för utländsk arbetskraft tillfälligt verksam i Sverige

Efter EU-domstolens dom i Laval-målet har riksdagen beslutat om förändringar i utstationeringslagen och i MBL i enlighet med Laval-utredningens förslag. Dessa lagförändringar benämns Lex Laval.

Regeringens uppfattning är att ändringarna i utstationeringslagen och i MBL inte påverkar den svenska arbetsmarknadsmodellen och att det inte finns skäl att införa lagstadgade minimilöner.

Riksdagens majoritet är numera av uppfattningen att Lex Laval kan innebära att svenska kollektivavtal inte kan hävdas med tillräcklig styrka och har därför tillkännagivit att riksdagen uppdrar åt regeringen att tillsätta en utredning som ska se över om Lex Laval kan ändras, så

att möjligheten att tillgripa stridsåtgärder blir större. Riksdagen har även uppdragit åt regeringen att inom EU-samarbetet verka för att utstationeringsdirektivet ändras och blir ett mini-midirektiv.

EU-perspektiv

EU:s medlemsstater som är med i eurosamarbetet arbetar för att ländernas ekonomiska politik ska knytas närmare varandra och så även kontrollen över lönebildningen. Denna del av EU-samarbetet som strävar mot en EU/europakt är problematisk för Sverige i allmänhet och i synnerhet för vår arbetsmarknadsmodell där parterna svarar för lönebildningen utan statlig inblandning. Hittills finns en betryggande majoritet i riksdagen för att Sverige ska motsätta sig dessa strävanden. I ett längre perspektiv finns risk att en ökad ekonomisk integration mellan medlemsländerna kan innebära att den tradition som finns i många andra europeiska länder med statlig inblandning i lönebildning kan smitta av sig till Sverige.

EU:s bemanningsdirektiv är ett mycket viktigt direktiv för arbetsmarknaderna i Europa. Frågorna som medlemsländerna ska lösa vid sin implementering kring likabehandling och utyrning av arbetskraft över nationsgränserna är komplexa och påverkar även andra lag- och eller kollektivavtalsregleringar. Även den grundläggande frågan om bemanning ska kunna användas för stadigvarande arbetskraftsbehov behöver lösas nationellt.

D. GEMENSAMMA KRAV I AVTALSFRÖRELSEN 2011

Löner

Utöver nedanstående löneökningar ska lönenivåer och lönekostnader, i de avtal som 2010 träffades för en 18 månaders period, öka så att löneökningarna likställs med de avtal som 2010 träffades och fick en löptid på 22 månader.

Lönebestämmelserna ska utformas så att de leder till ökad reallön.

Ett löneutrymme skapas på varje avtalsområde med 3,7 procent. Det är upp till förbunden att utforma de exakta löneökningsskraven utifrån de traditioner som finns på respektive avtalsområde². Områden med lågt löneläge inom industrin ska särskilt uppmärksammas.

Dessutom ska lönesystem/lönestrukturer i företagen utformas så att de stöder en utveckling av de anställdas kompetens och arbetsuppgifter. Löneökningsskraven ska, med beaktande av de förutsättningar och behov som finns på olika avtalsområden, utformas så att de lokala fackliga organisationerna tillförsäkras ett inflytande över lönebestämmelsernas tillämpning. Om löneökningsskraven innehåller regler om en minsta/lägsta löneökning ska den uppgå till 560 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 3,7 procent.

Parterna kan komma överens om att använda del av det ovan angivna löneutrymme för andra materiella förbättringar.

Trygghet och utveckling

Kompetensutveckling

Alla anställda inom industrin ska, utöver den direkt verksamhetsrelaterade utbildningen, ha rätt till viss utbildning/kompetensutveckling. Parterna inom industrin ska för detta ändamål avsätta 0,x % av ovan angivna löneutrymme. Avsättningen ska ske till kompetenskonton och/eller i form av en kompetensförsäkring.

Parterna inom industrin ska gemensamt tillsätta en grupp med uppgift att verka för ett ökat utbud och en ökad tillgänglighet av kortare utbildningar relevanta för industrins anställda.

Rehabilitering och Företagshälsovård

Parterna ska vidta ytterligare åtgärder för att öka de lokala parternas kompetens att upphandla tjänster från Företagshälsovården. Parterna ska agera för att företagen tillsammans med skyddsombuden lättare ska kunna få tag på relevant arbetsmiljökompetens exempelvis genom rättandet av kunskapscentra inom arbetsmiljöområdet. Parterna ska utifrån gemensamma erfarenheterna av hur det statliga bidraget till Företagshälsovården fungerar försöka ändra på bidragets konstruktion så att avsatta medel kommer till nytta.

² För IF Metall, Livs och GS anges löneökningar i kronor och procent. 3,7 procent motsvarar för en genomsnittlig industriarbetare 910 kronor i månaden.

Parterna ska fortsätta att ägna rehabiliteringsarbete och rehabiliteringskedjan uppmärksamhet. I det arbete ska ingå att pröva om industrins parter ska starta en liknande verksamhet som den parterna inom byggsektorn bedriver. Parterna ska även undersöka vilka utbildningsbehov branschens chefer har inom arbetsmiljöområdet.

Omställningsstöd för uppsagda p.g.a. av ohälsa och för visstidsanställda

Parterna inom industrin ska verka för att omställningsavtalens parter (LO, PTK och SN) anpassar omställningsavtalen så att omställningsstöd också utgår för personer som blivit uppsagda på grund av ohälsa och till personer med tidsbegränsade anställningar.

Intjänande av rättigheter

Vid beräkning av anställningstid där intjänande krävs för att en förmån eller en rättighet ska gälla ska dessa beräknas utifrån sammanlagd anställningstid och oberoende av anställningsform

Jämställdhet

Föräldralön

Föräldralön/ersättning ska utgå i sex månader och ge en inkomstutbytesgrad upp till 90 procent av lönen, även på lönedelar över 10 prisbasbelopp.

Avtalsperiod

Ovanstående avtalskrav är utformade utifrån att avtalsuppgörelser träffas om en avtalsperiod som innebär att flertalet avtal inom industrin löper ut den 31 januari 2013.



www.fackeninomindustrin.se