



AVTALSPOLITISK PLATTFORM

inför avtalsrörelsen 2007

Fastställt den 5 december 2006

Facken inom industrin (FI) är ett samarbetsorgan mellan de sex fackförbund inom industrin som omfattas av "Samarbetet om industriell utveckling och lönebildning" (Industriavtalet). De sex förbunden är Civilingenjörssförbundet, IF Metall, Sif, Svenska Livsmedelsarbetareförbundet, Svenska Pappersindustriarbetareförbundet samt Skogs- och Träfacket. Dessutom deltar Grafiska fackförbundet Mediafacket i FI-samarbetet.

Ytterligare exemplar av "Avtalspolitisk plattform – inför avtalsrörelsen 2007" kan beställas på e-postadress: fi.kansli@fikansli.se eller av Elisabet Carlsson tel. 08-786 87 16. Rapporten finns även att hämta på www.fackeninomindustrin.se.

INLEDNING

Sen Industriavtalets tillkomst samarbetar de fackförbund som omfattas av Industriavtalet under benämningen Facken inom industrin. I samarbetet ingår att inför varje avtalsrörelse ta fram en avtalspolitisk plattform. FI Rådet beslöt vid sitt sammanträde den 6 november 2006 att sända över "Förslag till Avtalspolitisk plattform – inför avtalsrörelsen 2007", daterat 6 november 2006, till förbunden för ställningstagande. Den 5 december meddelade fem av de sex förbunden som omfattas av Industriavtalet att de antagit avtalsplattformen. Sif meddelade då att de avsåg att lämna sitt besked en vecka senare. Den 11 december meddelade också Sif att det ställde sig bakom den avtalspolitiska plattformen.

Samtliga fackförbund som omfattas av Industriavtalet är därmed ense om att driva kraven som återfinns i avsnitt "E. Gemensamma krav i avtalsrörelsen 2007" gentemot industrins arbetsgivarorganisationer i de förbundsvisa avtalsförhandlingarna under avtalsrörelsen 2007. Detaljerade krav på respektive avtalsområde utarbetas av förbunden och förbundens förhandlingsdelegationer. Totalt berörs drygt 50 olika avtalsområden. På de avtalsområden där avtalen löper ut den 31 mars ska avtalskraven överlämnas till arbetsgivarna senast den 31 december. Grafiska Fackförbundet, som ingår i det fackliga samarbetet inom industrin men inte omfattas av Industriavtalet, har samtidigt meddelat att förbundet avser att förhandla utifrån avtalsplattformen.

I avsnitt A görs en genomgång av förbundens gemensamma erfarenheter under den gångna avtalsperioden och i avsnitt B redovisas ett antal viktiga förutsättningar inför avtalsrörelsen 2007. Under de tio år som samarbetet mellan Facken inom industrin utvecklats, har förbunden successivt utvecklat gemensamma förhållningssätt i flera frågor. I avsnitt C redovisas sex gemensamma utgångspunkter för förbunden agerande. Avsnitten A till C utgör en bakgrund till avsnitt D Gemensamma avtalspolitiska mål och avsnitt E Gemensamma krav i avtalsrörelsen 2007. De är avsnitten D och E som förbunden har tagit ställning till och ställt sig bakom.

Ytterligare bakgrundsmaterial inför förhandlingarna finns i Facken inom industrins rapporter:

- Löner inom industrin 2005
- Industrins arbetskraftskostnader 2004 - 2006
- Ekonomiska bedömningar – inför avtalsrörelsen 2007
- Globala arbetskraftskostnader

Dessutom har Industrins ekonomiska råd, på uppdrag av parterna inom industrin, tagit fram rapporterna "Inför 2007 års avtalsrörelse" och "Globaliseringen och den svenska industrin".

Samtliga dessa rapporten samt ytterligare material finns att hämta på Facken inom industrins hemsida www.fackeninomindustrin.se .

INNEHÅLL

INLEDNING	3
INNEHÅLL	4
A. ERFARENHETER	5
Uppgörelsen 2004	5
Villkoren för utländsk arbetskraft	5
Ökade kompetenskrav, stress och snål bemanning	6
Nya attacker på riksavtalen	7
Giriga företagsledningar och kortsiktigt ägande	7
Spelreglerna på arbetsmarknaden.....	8
Avtal eller lag?	8
B. FÖRUTSÄTTNINGAR INFÖR 2007.....	10
Avtalsläget i Sverige	10
Avtalsläget i Europa	10
Lönebildningens resultat en positiv förutsättning	10
Globaliseringen – ökade intresse motsättningar eller ökat samarbete?.....	11
Omställningsförmågan en nyckel till framgång	11
Förmågan till industriell förnyelse	12
Goda ekonomiska förutsättningar	13
Den politiska agendan	14
C. GEMENSAMMA AVTALSPOLITISKA UTGÅNGSPUNKTER	16
1. Förbundens medlemmar ska vinna på det avtalspolitiska samarbetet.....	16
2. Lönebildningen är arbetsmarknadsparternas ansvar	16
3. Statsmakterna bör inte rubba balansen på arbetsmarknaden.....	16
4. Den internationellt konkurrensutsatta sektorn bör ange takten	17
5. Riksbankens inflationsmål en viktig utgångspunkt.....	17
6. Globaliseringen kräver förnyelse och hög omställningsförmåga.....	17
D. GEMENSAMMA AVTALSPOLITISKA MÅL	18
1. Kollektivavtalens ställning bör stärkas	18
2. Riksavtal som täcker alla anställda inom industrin.....	18
3. På sikt lika anställningsvillkor för alla anställda i samma bransch.....	19
4. Stärk det lokala facket	19
5. Förstärkt partssamarbete för industriell utveckling.....	19
6. Löneökningar i takt med Europa.....	20
7. Riksavtal som intecknar huvuddelen av löneutrymmet	20
8. 100 timmars arbetstidsförkortning	20
9. Stöd i omställningen.....	20
10. Ökade satsningar på kompetensförsörjning	21
11. En bättre arbetsmiljö	21
12. Ett jämställt arbetsliv fritt från diskriminering.....	21
13. Avtal som stöder rättvisa och solidaritet	22
E. GEMENSAMMA KRAV I AVTALSRÖRELSEN 2007	23

A. ERFARENHETER

Uppgörelsen 2004

Den 18 mars 2004 träffades de första avtalen inom ramen för Industriavtalet. En nyhet var att nio avtal träffades i stort sett samtidigt under loppet av en dag. Det innebar att fem av de sju fackförbuden inom Facken inom industrin var med och träffade de första avtalen. Avtalen träffades också i god tid innan de gamla avtalen skulle löpa ut den 31 mars och sträckte sig över tre år där det sista avtalsåret var uppsägningsbart.

Löneökningarna i 2004 års avtalsuppgörelser inom industrin blev på flertalet avtalsområden 5,3 eller 6,8 procent. Den lägre siffran på 5,3 procent gällde de flesta avtal för tjänstemännen och var kombinerad med löneöversynsbestämmelser som antogs ge ett visst materiellt utfall. På några avtalsområden med lågt löneläge blev löneökningarna högre än 6,8 procent. Lägsta-lönerna ökade mer och på många avtalsområden utan generella höjningar återfanns en individgaranti på mellan 220 och 300 kronor för första avtalsåret. På en del avtalsområden blev parterna överens om nya skrivningar eller speciella åtgärder i syfte att rätta till osakliga löneskillnader mellan könen. Under avtalsperioden beräknas lönerna inom industrin öka med lite drygt tre procent, ungefär en halvprocent lägre än under avtalsperioden 2001-2003. På grund av den låga inflationen har reallönerna ändå ökat med mellan 2 och 2,5 procent per år. Sedan Industriavtalet kom till har reallönerna ökat nio år i följd.

Avtalen 2004 innehöll en arbetstidsförkortning motsvarande en dag per år till en kostnad av 0,5 procent. På flertalet avtalsområden som saknade arbetsmiljöavtal träffades arbetsmiljöavtal och existerande arbetsmiljöavtal blev i flera fall kvalitativt bättre. För LO-grupperna träffades i anslutning till 2004 års avtalsrörelse ett omställningsavtal som täcker hela den privata arbetsmarknaden.

Avtalen inom industrin kom att få en starkt normerande effekt på uppgörelserna utanför industrin. Löneutvecklingen under perioden 2004 – 2006 ser också ut att bli relativt likartad i de olika samhällssektorerna, möjligen med undantag för den kommunala sektorn där löneökningarna lär bli något högre. Avtalsrörelsen 2004 innebar att industriavtalens lönenormerande roll stärktes.

Löneökningar, utöver nivåerna i de centrala avtalen, är starkt begränsade. Det gäller också för tjänstemännen som under tidigare avtalsrörelser haft en något bättre löneutveckling. De lokala löneprocesserna, som många tjänstemannaavtal förutsätter, fungerar ofta bristfälligt. Direkta generella lönepåslag förekommer knappt. Löneökningar utöver vad som anges i de centrala avtalen härrör främst från en personlig utveckling i lönesystem, byte av eller utveckling i befattningar samt från byte av arbetsgivare. För många industrianställda skulle det inte ha blivit några löneökningar alls om de centrala avtalen saknade siffror. Exempelvis förekommer det att företag med huvudkontor i andra delar av världen bestämmer att löneökningarna ska vara noll. Erfarenheten är att de centralt fastställda löneökningarna blir allt viktigare.

Villkoren för utländsk arbetskraft

Det blir vanligare att anställa arbetskraft och anlita företag med ingen eller liten erfarenhet av hur den svenska arbetsmarknaden fungerar. Anställda och företag som redan är etablerade i

Sverige riskerar därmed att utsättas för villkorsdumping respektive illojal konkurrens. Den utländska arbetskraften som inte kan villkoren på svensk arbetsmarknad riskerar att utnyttjas och diskrimineras. Under avtalsperioden har flera sådana fall uppmärksammats såväl inom som utanför industrin. Det medialt mest uppmärksammade fallet är den s.k. ”Vaxholmskonflikten”. Tvisten ligger nu i Arbetsmarknadsdomstolen som har beslutat inhämta ett s.k. förhandsavgörande från EG-domstolen innan den fattar beslut.

Efter ett flertal tvister om löner och villkor för utländsk arbetskraft, anställda av firmor som var tillfälligt anlitade av olika industriföretag, tog industrins parter sommaren 2005 upp förhandlingar i frågan. Det fick till följd att det i oktober 2005 träffades en överenskommelse rörande företag som blir tillfälliga medlemmar i någon av de arbetsgivarorganisationer som omfattas av Industriavtalet. Pappers har bedömt att förbundet inte har något behov av överenskommelsen och är därför inte part i densamma. Innan överenskommelsen träffades inom industrin träffades två rekommendationsöverenskommelser mellan Svenskt Näringsliv och LO samt Svenskt Näringsliv och PTK.

Överenskommelsen inom industrin innehåller bl.a. en förhandlingsordning. Syftet är att innan ett företag beviljas medlemskap i en arbetsgivarorganisation i förhandlingar mellan parterna klarlägga vilka villkor som skall gälla. Förhandlingarna genomförs under fredsplikt. Leder inte förhandlingarna till en samsyn kan part hänskjuta frågan till slutligt avgörande i Industrikommittén. Överenskommelsen ändrar inte de grundläggande förutsättningarna för genomförandet av utstationeringsdirektivet i Sverige. Det är fortfarande fackets uppgift att förhindra social dumping och särbehandling av utländsk arbetskraft på svensk arbetsmarknad.

Arbetskraften lär bli allt mer rörlig över nationsgränserna. För att lösa olika frågor som aktualiseras på grund av den ökade internationaliseringen krävs att arbetsmarknadsparterna är överens om vissa grundläggande principer. Misslyckas parterna och statsmakterna med att hantera dessa nya förutsättningar, riskeras våra medlemmars villkor och därtill är risken stor för att de främlingsfientliga stämningarna i landet växer sig ännu starkare.

För att förhindra social dumping krävs att de rikstäckande kollektivavtalen når alla företag. Rikstäckande branschvisa kollektivavtal som skapar konkurrensneutralitet med avseende på arbetskraftskostnader. Överenskommelsen inom industrin äger begränsad tillämplighet. Men avtalet är viktigt därför att det bygger på principen om att det är svenska kollektivavtal som ska gälla i Sverige.

Ökade kompetenskrav, stress och snål bemanning

Industrin ställer nya och ökade krav på de anställda. De är krav på kunskap och färdigheter, på förändring av arbetsformer och organisation liksom på nya arbetstider och anställningsformer. För somliga skapas nya möjligheter till utveckling. För andra kan kraven kännas överstygliga, skapa otrygghet och vantrivsel.

Den snabba utvecklingen av ny teknik gör att behovet av att utveckla och förändra de anställdas kompetens ökar. Kunskap och kompetens åldras också allt snabbare. Kompetensutveckling i arbetslivet blir allt mer avgörande för de anställdas trygghet och utveckling.

Ökad användning av flexibla arbetstider kan i gynnsamma fall innebära fördelar för de anställda och öka den personliga friheten. Men det finns också betydande risker och exempel på motsatsen. I spåren av oregelbundna arbetstider, snålare bemanning, omfattande övertid,

långa arbetspass och den ökade användningen av oreglerade arbetstider, följer utbrändhet och nya hälsoproblem. Människor slits ut i förtid, blir mer sjuka och tvingas lämna arbetslivet i förtid.

Nya anställningsformer och ökad användning av olika former av tidsbegränsade anställningsformer skapar andra problem. Anställningarna blir otryggare och de anställdas ställning på arbetsmarknaden och i samhället försvagas. Utan en fast anställning blir det till exempel svårare att teckna hyreskontrakt och få lån i bank. Korttidsanställda får i mindre utsträckning del av personalutbildning. Den trygghet och delaktighet i en verksamhet och verksamhetsutveckling, som en fast arbetsplatsgemenskap kan ge, uteblir. Risken för rotlöshet och utanförskap ökar.

Nya attacker på riksavtalen

Det blir allt vanligare att lokala arbetsgivare hotar de anställda med att flytta delar eller hela verksamheten till länder med lägre löner och sämre villkor om de inte går med på försämringar av sina egna villkor. Det kan gälla arbetstider, anställningsformer och även lönenivåer. Fortsatt sysselsättning ska köpas till priset av sämre villkor och lägre lön.

En nyhet är att företag också initierat s.k. skönhetstävlingar mellan olika löntagare i de ”gamla” industriländerna. Det innebär att när produktionen ska rationaliseras och antalet produktionsanläggningar begränsas ställs löntagarna emot varandra i en tävling. Tävlingens syfte är att pressa löntagarna till att försämlra löner och villkor. Den ort som vinner får de nya investeringar och de framtida jobben.

Riksavtalen i Sverige sätter en effektiv gräns för hur långt arbetsgivarna kan gå i dessa utpressningsförsök. Men nu har Teknikföretagen, den störste industriarbetsgivaren, i Sverige lanserat idén om s.k. öppningsklausuler. Tanken är att de lokala parterna ska kunna avtala om avsteg från Riksavtalen och därmed de arbetsgivarna ökade möjligheter att pressa löntagarna till ännu större eftergifter. Idéerna har arbetsgivarna hämtat från Tyskland. Om de tänker ta upp dessa tankar i avtalsrörelsen 2007 är ännu inte känt, men uppenbarligen funderar arbetsgivarna över det.

Attackerna på riksavtalen i början på 1990-talet förde arbetare och tjänstemän inom industrin samman i ett försvar av riksavtalen. De nya attackerna gör att kampen för riksavtalen kan behöva tas upp på nytt. Samtidigt innebär dessa hot en utmaning för hela den fackliga rörelsen i alla länder. Ett ökat fackligt samarbete över gränserna blir allt mer angeläget.

Giriga företagsledningarna och kortsiktigt ägande

Parallellt med att företagsledningarna utfärdar direktiv om att begränsa löneökningarna för de anställda, har de under avtalsperioden blivit allt mer generösa med att förse sig själva med extra belöningar. Även aktiebolagens styrelser berikar sig och för många styrelseledamöter har arvoden höjts kraftigt. Därtill har aktieutdelningarna stigit rejält. Den omvända Robin Hood politiken är, förutom att den är orättvis, också starkt demoraliserande. Det ligger i arbetsgivarrollen att söka hålla lönekostnaderna nere, men argumentationen, i företagens och samhällsekonominns namn, blir inte särskilt kraftfull när arbetsgivarna själva ska utgöra undantaget.

De högre vinsterna bör gå till investeringar för att säkra förnyelsen av svensk industri och de framtida jobben istället för att strös ut över företagens ledningar och aktieägare. Offentligheten kring dessa ersättningar är idag bättre men det tycks inte hjälpa. Erfarenheten är att det måste till en fortsatt opinionsbildning mot detta fenomen.

Ett annat problem är att många företagsledningar alltför ensidigt är inställda på rationaliseringar i syfte att jaga kostnader och begränsa verksamhetens omfattning och att alltför lite satsas på att utveckla nya idéer, nya produkter och nya affärsområden. Många ägare har också ett alltför kortsiktigt perspektiv på ägandet och kräver snabb avkastning på investerade medel istället för att ta del i ett långsiktigt industriellt byggande.

Spelreglerna på arbetsmarknaden

Med Industriavtalets tillkomst 1997 och Medlingsinstitutets inrättande år 2000 har lönebildningen i Sverige fått nya institutionella lösningar som visat sig framgångsrika. Lönebildningen i Sverige har fungerat betydligt bättre under de senaste 10 åren än under tidigare decennier.

I mars 2005 beslöt regeringen tillsätta en utredning med uppgift att utvärdera Medlingsinstitutets verksamhet. Utredningens slutsats är att lönebildningen i Sverige i stort fungerat bra sedan Medlingsinstitutets tillkomst. Utredningen sluter också upp bakom tanken att det är parterna inom industrin och de avtal de träffar som bör utgöra en norm för övriga delar av arbetsmarknaden. Facken inom industrin delar många av utredningens bedömningar, exempelvis att det är parternas uppgift att hantera de nya utmaningar som hela tiden möter lönebildningen och att söka etablera god sed på hela den svenska arbetsmarknaden. I konsekvens med detta tog Facken inom industrin bestämt avstånd från förslag som utredningen diskuterade vilka skulle kunna innebära inskränkningar i de fackliga organisationernas rätt att vidta konfliktåtgärder.

Svensk Näringsliv har under avtalsperioden presenterat en rad förslag som syftar till att inskränka de fackliga organisationernas konflikträtt. Efter den nya regeringens tillträde i september 2006 startade Svenskt Näringsliv en ny kampanj just i detta syfte. Ett antal ordförande inom Facken inom industrin krävde i en debattartikel inför den stundande avtalsrörelsen den nya regeringen på besked om man tänkte lyssna på Svenskt Näringslivs kampanj. Den nye arbetsmarknadsministern bedyrade några dagar senare att han inte avsåg att ta några sådana initiativ till inskränkningar i konflikträtten. Erfarenheten har lärt oss att arbetsgivarna tycks ha ett kroniskt behov av att hävda att det behövs sådana inskränkningar. Detta fortsätter även efter ett drygt decennium med mycket få arbetsmarknadskonflikter. Arbetsgivarna vill helt enkelt bestämma själva. Facken har stor anledning att fortsätta vara vaksamma på att nya initiativ kan dyka upp från arbetsgivarnas sida om att i avtal eller via lagstiftning söka begränsa de fackliga organisationernas konflikträtt.

Avtal eller lag?

Under innevarande avtalsperiod har Facken inom industrin bedrivit ett projekt med rubriken "Avtal eller lag?". Syftet med projektet är att stärka kollektivavtalets ställning. Projektet lyfter fram ett antal problem som kan uppstå på grund av att arbetslivets villkor kan regleras antingen i form av lag eller via avtal. Ett antal förslag till åtgärder för att stärka möjligheterna till avtalslösningar och att därmed stärka partssystemet och kollektivavtalsmodellen presenteras.

En lag eller avtalsreglering bedöms av parterna och dess medlemmar utifrån det materiella

innehållet och dess effekter på parternas handlingsutrymme. En lagstiftad arbetstidsförkortning är en materiell förbättring för de anställda och välkomnas därför av de fackliga organisationerna. En förlängning av arbetstiden är på samma sätt en välkommen förbättring utifrån ett arbetsgivarperspektiv. Parterna värderar lagstiftningens materiella innehåll olika utifrån sina skilda intressen. På samma sätt värderas lagstiftning som inskränker en parts handlingsfrihet olika av parterna. Arbetsgivarna välkomnar inskränkningar i de fackliga organisationernas möjlighet att tillgripa konfliktåtgärder. De fackliga organisationerna slår vakt om lagen om anställningsskydd, eftersom den inskränker arbetsgivarnas rätt att fatta beslut och stärker den anställdes position.

En kollektivavtalsreglering kan på samma sätt bedömas olika av parterna utifrån dess materiella innehåll och dess effekter på parternas handlingsfrihet. Frågan om lag eller avtal kan synas irrelevant och reduceras till en formfråga. Om valet mellan lag och avtal enbart är en formfråga är det logiskt att tänka sig att en facklig organisation, varje gång den vill åstadkomma en förändring, först funderar över hur frågan ska drivas. Ett resultat kan vara att facket bestämmer sig för att först driva frågan avtalsvägen och om detta inte går driva frågan politiskt i syfte att få till stånd en lagreglering. Att det finns två möjliga vägar skulle då kunna vara en fördel och borde rimligen öka chanserna att få till stånd den förändring som är önskvärd.

Väljer de fackliga organisationerna att inta ett sådant förhållningssätt, är det rimligt att anta att också arbetsgivarna och statsmakterna intar samma ståndpunkt. Det är upp till respektive företrädare att i varje situation försöka nå sina mål på bästa sätt, oavsett om det sker via kollektivavtal eller lag. Ett sådant förhållningssätt innebär att varje aktör i varje situation, utifrån rådande omständigheter och eget intresse, bör välja en förändring med den metod, avtal eller lag, som för tillfället innebär störst chanser till framgång. Men ett sådant förhållningssätt leder ofta till ett antal problem. Det beror på att ett val av regleringsform också är ett val av vem som ska reglera frågan. Det är ett val av vem som ska bestämma normerna på arbetsmarknaden. Är det parterna eller statsmakterna? Om parterna ska kunna bestämma normerna behövs en långsiktighet i partsrelationen. Väljer en part ena gången att ta upp en fråga med motparten och nästa gång att ta upp frågan med ett eller flera politiska partier bryts denna relation ner. Därtill kommer att det politiska läget förändras med jämna mellanrum och då kastas gamla uppgörelser över ända utan förhandling.

För att förhindra denna typ av problem behövs ett tydligt och konsekvent förhållningssätt från såväl arbetsgivare som fack. Det parlamentariska läget i riksdagen förändras över tiden. Vad den ena regeringen har gjort kan sedan rivas upp av en annan för att därefter åter införas av en tredje regering. Inför valet 2006 hade den socialdemokratiska regeringen ett antal förslag och den borgerliga alliansen andra förslag inom arbetsrättens område. Valet blev avgörande för frågornas lösning.

Om arbetsgivare respektive fack väljer att söka lösa frågor och problem i arbetslivet via avtal eller lagstiftning utifrån vilken som för tillfället har störst möjlighet till framgång blir arbetsvillkoren instabila. På sikt urholkas också kollektivavtalets ställning. Erfarenheten säger oss att det skulle ge mer av stabilitet och stärka kollektivavtalets betydelse om arbetsmarknadens parter i framtiden i ökad utsträckning kunde hantera olika aktuella problem.

B. FÖRUTSÄTTNINGAR INFÖR 2007

Avtalsläget i Sverige

Den 31 mars 2007 löper avtalen ut för 560 000 anställda inom industrin. Under månaderna därefter löper avtalen ut för ytterligare 40 000 industrianställda. De innebär att löner och anställningsvillkor för alla anställda inom industrin ska omförhandlas under 2007.

Även många andra avtal utanför industrin sträcker sig fram till den 31 mars 2007. Sammantaget berörs över en miljon anställda på den privata arbetsmarknaden av avtal som löper ut den 31 mars 2007. Månaderna därefter löper ytterligare ett antal avtal ut på den privata arbetsmarknaden och för anställda inom stat och kommun. Fram till sista september 2007 ska avtal omförhandlas för sammanlagt omkring 2,8 miljoner löntagare. Det motsvarar 80 procent av arbetsmarknaden.

Avtalsläget i Europa

I Danmark pågår förberedelserna inför nästa års avtalsrörelse parallellt med förberedelserna i Sverige. Avtalen inom industrin i Danmark löper ut sista februari 2007. Det innebär att det sannolikt kommer att träffas nya avtal i Danmark innan nya avtal är klara i Sverige. För de anställda inom verkstadsindustrin i Tyskland löper avtalet ut den 31 mars 2007. Mot bakgrund hur ett avtalsförlopp ser i Tyskland är det dock troligt att ett nytt avtal för tysk verkstadsindustri kommer först efter att de första avtalen träffats i Sverige. I Finland löper avtalen ut den 30 september 2007 och i Norge den 31 mars 2008.

Lönebildningens resultat en positiv förutsättning

Vid Industriavtalets tillkomst stod parterna inför ett antal kraftigt förändrade förutsättningar. Dit hörde kapitalmarknadernas internationalisering, låginflationspolitiken och det svenska medlemskapet i EU. Idag är dessa nya förutsättningar etablerade ordningar. Ordningar som innebär tuffare ramar för lönebildningen i Sverige. Parterna på arbetsmarknaden måste idag ta ökad hänsyn till lönebildningens effekter på inflation, sysselsättning och industrins internationella konkurrenskraft. Samtidigt har de makroekonomiska förutsättningarna blivit mer stabila och förutsägbara.

Givet dessa nya förutsättningar har lönebildningen i Sverige under de senaste tio åren fungerat väsentligt bättre än under decennierna dessförinnan. Från att ha varit en del av orsakerna till de återkommande samhällsekonomiska problemen har lönebildningen under senare åren bidragit till att stabilisera samhällsekonomin. Konfrontationen mellan parterna under den första delen av 1990-talet har förbytts i mer av partssamarbete. Parterna inom industrin är nu mer överens om de grundläggande spelreglerna för lönebildningen.

Lönebildningen i Sverige lyfts åter fram internationellt som ett föredöme och lockar besökare från utlandet. Skälen till omvärldens intresse är både den relativa frånvaron av konflikter och lönebildningens materiella resultat. Reallönerna har ökat med över två procent per år. Dessutom har en del av löneutrymmet kunnat användas till att förkorta arbetstiden för de industrianställda. Samtidigt har svensk industris konkurrenskraft förstärkts och svensk industriproduktion ökat på ett sätt som inte skett sedan sextiotalet. Värdet av den svenska industriproduktionen har fördubblats, statsfinanserna är starka, och de tidigare kroniska underskotten i bytesbalansen har förbytts i överskott.

Parternas gemensamma erfarenheter från de senaste tre avtalsrörelserna med Industriavtalet är en tillgång och borde i sig vara en positiv förutsättning inför den kommande avtalsrörelsen.

Globaliseringen – ökade intressebetsättningar eller ökat samarbete?

De nya förutsättningarna från Industriavtalets tillkomst gäller alljämt samtidigt som nya förutsättningar gradvis växer fram. En skillnad är att samarbetet inom EU växer och får ökad betydelse. Nya medlemsländer gör intåg i gemenskapen och arbetskraftens rörlighet över nationsgränserna ökar. En annan förändring är internationaliseringens övergång i vad som allmänt beskrivs som globaliseringen.

Många ser globaliseringen enbart som ett hot. Arbetsgivarnas agerande bidrar till att sprida denna uppfattning. Attacker på riksavtalens villkor och hot om utflyttning om löntagarna inte går med på försämringar får omvärldsförändringarna att framstå som något man borde skydda sig mot. Facken inom industrin delar inte den uppfattningen.

Företag som bedriva verksamhet i internationell konkurrens utsätts ständigt för nya förutsättningar som de själva inte kan rå över. Det kan medföra påfrestningar. Att sänka reallöner eller förlänga arbetstiderna är ett enkelt sätt för företagen att låta de anställda stå för anpassningen och kortsiktigt klara de nya förutsättningarna. Men det är ingen lösning på sikt och definitivt inget framgångsrecept. Industrin genomgår en kontinuerlig strukturomvandling som innebär en belastning på företag och anställda. Vissa verksamheter och arbeten försvinner och nya kommer till. Globaliseringen kan komma att påskynda en sådan utveckling.

Men globaliseringen har också positiva effekter och ger nya möjligheter. Globaliseringen bidrar till att handel utvecklas och nya stora marknader öppnas för försäljning av svenska produkter. Tillväxten ökar och den internationella specialiseringen och arbetsdelningen tilltar. För ett litet exportberoende land som Sverige innebär det stora fördelar. Utrymmet för reala löneökningar och fortsatt välfärd ökar och inte tvärt om. Utfallet beror på hur situationen hanteras.

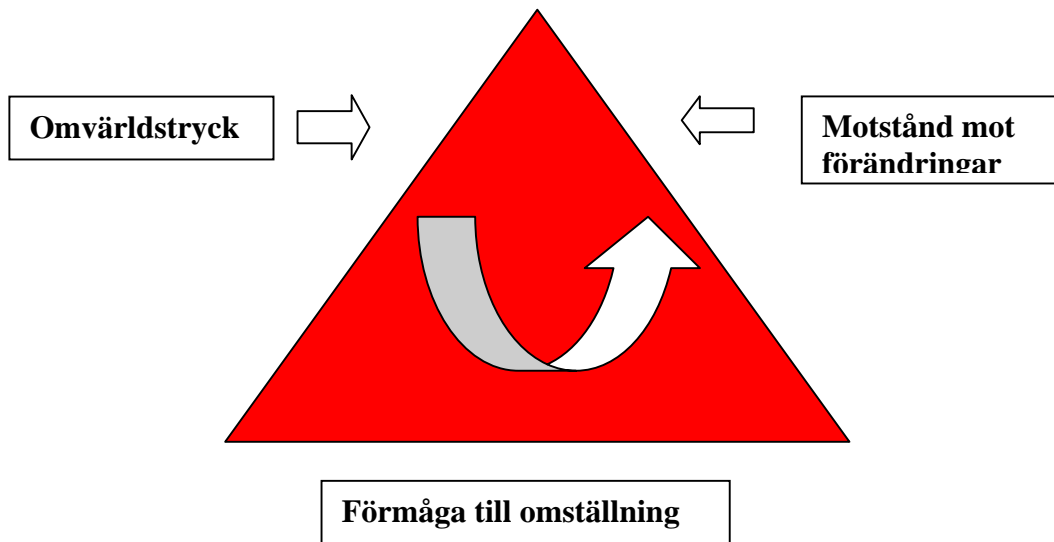
En politik där några tar hem vinsterna och andra får stå för kostnaderna kommer ofelbart att kraftigt öka motståndet mot globaliseringen. Risken är då att alla blir förlorare och globaliseringens vinster uteblir. Intressekonflikterna kommer att öka i styrka och antal samtidigt som förutsättningarna för industriell utveckling och anpassning blir väsentligt sämre. Det finns åtskilliga exempel från vår omvärld på detta som det är viktiga att dra lärdom av. Konststycket är att istället dra nytta av globaliseringens möjligheter genom att ta vara på de potentiella vinsterna och låta alla vara med och dela på kostnaderna. Det ställer krav på parterna att hantera nya intressetvister på ett sätt som gör bägge parter till vinnare.

Omställningsförmågan en nyckel till framgång

Nya länder har öppnat sina ekonomier för marknadslösningar, handel och investeringar. Parallellt har nya tekniska lösningar utvecklats som bidrar till kraftigt förbättrade kommunikationsmöjligheter. Tillsammans driver dessa förändringar på den globala strukturomvandlingen. När trycket på förändringar tilltar kan också omfattningen av omvandlingens negativa effekter öka. Det kan medföra ett ökat motstånd. Hur starkt motståndet blir beror på förmågan till omställning. Om förmågan till omställning ökar så blir motståndet mindre.

Om omvärldstrycket ökar, och det är en given förutsättning som vi inte kan göra mycket åt, måste förmågan till omställning förbättras annars kommer motståndet att öka. Valet står mellan ett ökat motstånd eller åtgärder som förbättrar omställningsförmågan. Skulle omvandlingsstrycket vara konstant men åtgärder vidtas som försämrar förmågan till omställning kommer också motståndet mot omvandlingen att öka. På så sätt samspelar omvandlingstrycket med omvandlingsmotstånd och förmågan till omställning.

Strukturomvandlingens triangel drama



Om de politiska lösningarna för att möta det ökade omvärldstrycket, innebär att reallönerna ska pressas ner, lägstalönerna sänkas, arbetstiderna förlängas och kraven på arbetsmiljön urholkas så kan man vara säker på att motståndet mot förändringarna definitivt kommer att öka. Det finns en hel del som tyder på att vad som skiljer situationen idag jämfört med tidigare mer är inriktningen på den politik som föreslås för att hantera omvandlingstrycket och inte skillnader i styrkan i omvandlingen. Det nya är att det är de anställda som närmast berörs av omvandlingens påfrestningar som ensamma ska stå för merparten av kostnaderna. En sådan politik leder ofelbart till ett ökat motstånd.

Nyckeln till att klara strukturomvandlingens påfrestningar är att istället utveckla företagens och de anställdas förmåga till omställning. Det kräver en välutvecklad politik. Målet måste vara att alla är med och delar på vinsterna av globaliseringen och att ingen ska lämnas efter.

Förmågan till industriell förnyelse

Kokar man ihop allt som krävs för att klara globaliseringens nya förutsättningar och låter det falla ut i två delar så blir det dels en hög omställningsförmåga och dels svensk industris förmåga till utveckling och förnyelse. Förmågan till industriell förnyelse är helt central för att svensk industri på längre sikt ska kunna hävda sig i den internationella konkurrensen. Det kräver i sin tur att det måste vara intressant att investera och utveckla industriell verksamhet i Sverige. Förnyelseförmågan bestäms av faktorer som industrins investeringar i maskiner, anläggningar och informations- och kommunikationsteknologi, satsningar på utbildning, forskning och utveckling, utveckling av produktion och arbetsorganisation, förmågan att frigöra och flytta kapital till mer produktiva områden.

Industrins konkurrenskraft i ett land är också beroende av det omgivande samhället. Samhällets investeringar exempelvis i infrastruktur (transport- och kommunikationssystem), innovationssystem och utbildning har mycket stor betydelse. Olika tillväxtstudier påvisar också be-

tydelsen av faktorer som till exempel ett väl fungerande rättsväsende, ett stabilt och väl utvecklat finansiellt system, frånvaro av korruption och tillit människor emellan.

Sverige har en FoU-intensitet inom företagssektorn som är en av de högsta i världen. Investeringarna har under den gångna avtalsperioden ökat från en låg nivå och förväntas stiga även under de kommande åren. Den svenska ekonomins totalfaktorproduktivitet har utvecklats positivt sedan början av 1990-talet. Svensk industri har därmed ett starkt utgångsläge inför framtiden. Det är ett starkt partsgemensamt intresse att ytterligare förbättra svensk industris förnyelseförmåga under åren framöver.

Industriavtalet har inneburit att parterna, på central nivå, har utvecklat det partsgemensamma arbetet för att skapa bättre villkor för industriell utveckling i Sverige. Viktiga samarbetsområden är forskning och utveckling, utbildning och energifrågor. Det finns goda förutsättningar för att utveckla det samarbetet än mer.

På arbetsplatsnivå, i företaget och i koncernerna förekommer idag olika grad av partssamarbete i frågor som rör företagets och de anställdas utveckling. Med Industriavtalet finns förutsättningar för att de lokala parternas samarbete för industriell förnyelse skulle kunna utvecklas ytterligare. De anställda borde kunna involveras än mer och deras erfarenheter och engagemang tas tillvara. Svensk industri har i många fall redan idag ett försprång tack vare en kultur och arbetsorganisation som bygger på samarbete och att många tar ansvar. Förutsättningarna är därmed goda för att ytterligare utveckla det lokala partssamarbetet i viktiga frågor för företagets och de anställdas utveckling. Det stärker företagets konkurrenskraft. Dessutom ger ett partsgemensamt arbete kring utveckling av företagen en fastare grund för parterna att stå på när de har att lösa frågor där de har skilda intressen.

Goda ekonomiska förutsättningar

Förutsättningarna för fortsatta reallöneökningar är goda. Den globala tillväxten har nu varit stark under ett antal år och prognoserna visar på fortsatt hög tillväxt i världsekonomin. Tillväxten under år 2006 blir rekordhög omkring 4,5 procent. Det gör Sverige till stjärnan i klassen bland de västeuropeiska länderna. Konjunkturuppgången är bred: den internationella efterfrågan utvecklas positivt, finans- och penningpolitiken är i nuläget expansiva, investeringarna ökar och hushållens konsumtion fortsätter att växa. Nästa år beräknas tillväxten i den svenska ekonomin bli något lägre och hamna runt 3,4 procent. Men även med den tillväxttakten hamnar Sverige i topp i Västeuropa.

Sysselsättningen ökar i Sverige. Arbetslösheten sjunker dock inte i samma takt beroende på att arbetskraftsutbudet ökar. Varslen om personalneddragningar minskar i omfattning samtidigt som antalet lediga platser ökar. Omfattning och inriktning på de arbetsmarknadspolitiska åtgärderna är oklar som en effekt av valresultatet i september 2006. Det finns en tendens till ökad brist på kvalificerad personal redan i ett läge med hög arbetslöshet. Detta kommer att ställa än högre krav på arbetsmarknadens omställningsförmåga.

Svensk industris konkurrenskraft har stärkts under innevarande avtalsperiod. Arbetskraftskostnaderna har ökat med 2,5- 3,0 procent per år under avtalsperioden, vilket är ungefär det samma som i våra viktigaste konkurrentländer. Produktivitetsoökningen inom industrin på drygt 7 procent årligen är högre än i våra konkurrentländer. Växelkursförändringarna under avtalsperioden tar ut varandra. Konsekvensen blir att svensk industris relativa kostnadsläge har förbättrats under avtalsperioden. Denna fördel har dock till en del motverkats av försäm-

rade bytesförhållanden. Den svenska industriproduktionen ökade mycket kraftigt under år 2004, för att sedan fortsätta öka men i lägre, mer normal takt. Vinstnivåerna har stigit under perioden och lönsamheten i svensk industri är god. Industrikonjunkturen fortsätter att vara stark.

Det finns inga skäl till att under de närmaste åren ytterligare stärka svensk industris konkurrenskraft genom lägre arbetskraftskostnadsökningar i Sverige än i omvärlden. Istället borde de svenska arbetskraftskostnaderna, mot bakgrund av det höga vinstläget och den högre produktivitetens utvecklingen, kunna öka något mer än i omvärlden under de närmaste åren.

Lönerna inom industrin i Sverige beräknas under perioden 2004-2006 öka med cirka 3,2 procent per år. Det är ungefär en halv procentenhet lägre än under avtalsperioden 2001-2003. Löneökningstakten har sjunkit också i Europa och beräknas under perioden 2004-2006 bli cirka tre procent per år. Snittet för Europa dras ner av den låga löneökningstakten i Tyskland. Under de kommande åren beräknas lönerna i Europa öka något snabbare.

Riksbanken bedömer att inflationen är på väg upp mot 2 procent och har under år 2006 successivt höjt räntan från en mycket låg nivå. Under det närmaste året lär räntan fortsätta att stiga. I vilken takt och till vilken nivå är osäkert. Trots att inflationen varit mycket låg under senare år har Riksbanken hög trovärdighet och olika aktörer förväntar sig en inflation på runt två procent framöver. Parterna på arbetsmarknaden bör i de kommande avtalsförhandlingarna utgå ifrån att Riksbanken gör sitt jobb och att inflationen hamnar runt två procent under de kommande åren.

Den höga produktivitetstillväxten och den låga ökningen av arbetskraftskostnaderna gör att näringslivets enhetsarbetskostnad varit i det närmaste oförändrad under innevarande avtalsperiod. De finns ett utrymme för en större ökning av näringslivets enhetsarbetskostnad utan att det uppstår någon konflikt med inflationsmålet.

Sammantaget visar en genomgång att det ekonomiska utgångsläget inför avtalsrörelsen 2007 är bättre än det var inför avtalsrörelsen 2004 och att svensk industri och hela Sveriges ekonomi utvecklas starkare än övriga västeuropiska länder. Det innebär att lönekraven inför avtalsrörelsen 2007 bör vara något högre än för tre år sedan och att arbetskraftskostnaderna i Sverige kan öka något mer än i övriga västeuropeiska länder under de kommande åren.

Den politiska agendan

Många politiska beslut påverkar förhållandena på arbetsmarknaden och därmed förutsättningarna inför en avtalsrörelse. Den nya borgerliga regeringen har, i sitt program och i den i mitten på oktober 2006 presenterade budgeten, många förslag som har direkta eller indirekta effekter på förhållandena på arbetsmarknaden och mellan parterna. Alla detaljer i de olika förslag är ännu inte kända och en effekt av regeringsskiftet är att det skapar mer av osäkerhet kring hur politiken kommer att se ut under de kommande åren. Det är också osäkert vilka effekterna blir av den nya politiken.

Stora förändringar kommer att göras i arbetslöshetsersättningen. Ersättningsnivåerna kommer att sänkas, kraven att skärpas och egenavgiften kommer att höjas kraftigt. Dessutom slopas avdragsrätten för fackföreningsavgiften och avgiften till a-kassan. Dessa förändringar kan tänkas få flera effekter. En första effekt är att åtgärderna framstår som riktade mot de fackliga organisationerna och löntagarnas inkomsttrygghet. Det innebär en förskjutning av makt till arbetsgivarnas fördel och kan därmed innebära att intressekonflikterna mellan arbetsgiva-

re och fack skärps. Förändringarna kan innebära att medlemmar av kostnadsskäl väljer att lämna facket. Det leder i så fall till en sjunkande organisationsgrad och möjligen också en lägre kollektivavtalsäckning. I värsta fall kan en sådan utveckling i sin förlängning innebära ett hot mot den svenska arbetsmarknadsmodellen som förutsätter en hög organisationsgrad. Med en lägre organisationsgrad sjunker legitimiteten för en reglering genom avtal och även regleringens effektivitet riskerar att sjunka. Det kan motverka en utveckling i riktning mot ett ökat användande av kollektivavtal som regleringsinstrument och få alternativet med lagstiftning att framstå som bättre. Sänkningen av nivåerna i a-kassan kan dessutom innebära en press neråt på de lägsta lönerna och skärper därmed förmodligen motsättningarna kring nivån på avtalens lägsta löner.

På förslag av den tidigare socialdemokratiska regeringen beslutade riksdagen innan sommaruppehållet år 2006 om förändringar i anställningsskyddslagen med innebörden att uppsägningstiden för föräldralediga ska börja gälla först när den föräldralediga återgår i arbete. Ändringen trädde i kraft den 1 juli 2006 och det är oklart om den nya regeringen kommer att riva upp det beslutet eller inte. Under den förra riksdagsmajoriteten fattades det också beslut om att alla former av tidsbegränsade anställningar, förutom vikariat och provanställning, förs samman till en anställningsform – fri visstidsanställning. Fri visstidsanställning i mer än 14 månader under de senaste fem åren hos samma arbetsgivare skulle automatiskt övergå i en tillsvidareanställning. Beslutet innebar också att kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning ändras från mer än 12 månader till mer än sex månader under en treårsperiod. Dessa förändringar var tänkta att träda ikraft från den 1 juli 2007.

Den nya regeringen har annonserat att de avser att riva upp besluten om förändringar av de tidsbegränsade anställningsformerna och istället genomföra egna förändringar. Vilka dessa förändringar blir är ännu inte helt klart. Intentionen är dock att en och samma arbetstagare ska kunna ha fri visstidsanställning hos samma arbetsgivare i sammanlagt högst 24 månader under en femårsperiod, att säsongsanställning ska vara en möjlig anställningsform, att företrädesrätt till återanställning ska inträda efter sammanlagt mer än 12 månaders anställningstid och att äldre inte ska ha rätt att tillgodoräkna sig dubbel anställningstid vid fastställande av turordning vid uppsägningar. Inom industrin gäller att kollektivavtalen redan reglerar många dessa frågor. Eventuella ändringar i anställningsskyddslagen får först genomslag om avtalsparterna inom avtalsområdet beslutar om ändringar i avtalen.

Den nya borgerliga regeringen kommer att genomföra ett antal förändringar inom arbetsmarknadspolitikens område som kan påverka förhållandena på arbetsmarknaden men vars effekter ännu är svåra att överblicka. Signaler har också kommit om förändringar som innebär att arbetskraftsinvandringen kan komma att öka. En annan förändring är att arbetsgivarnas skyldighet att göra en rehabiliteringsutredning försvinner liksom den s.k. medfinansieringen som innebär att arbetsgivarna betalar en viss del av sjukpenningkostnaden vid längre sjukdomsfall.

C. GEMENSAMMA AVTALSPOLITISKA UTGÅNGSPUNKTER

1. Förbundens medlemmar ska vinna på det avtalspolitiska samarbetet

Utgångspunkten för Facken inom industrins avtalspolitiska samarbete är att ett samarbete och ett gemensamt agerande i förhållande till industrins arbetsgivare ger bättre förutsättningar för ett bra förhandlingsresultat. Syftet är att förbundens medlemmar ska få bättre arbetsvillkor och reallöneökningar. Samarbetets styrka och varaktighet ligger i att alla förbund och dess medlemmar vinner på samarbetet. Samarbetet är frivilligt och sker med beaktande av respektive förbunds suveränitet.

2. Lönebildningen är arbetsmarknadsparternas ansvar

Lönebildningen är arbetsmarknadsparternas ansvar. Med Industriavtalet tog parterna inom Industrin ansvar för lönebildningen inom industrin. Löneökningarnas storlek och fördelning samt formerna för förhandlingar bestäms av arbetsmarknadens parter.

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.

Ansvaret för lönebildningen och den ekonomiska politiken bör hållas isär. Samtidigt finns ett samspel. 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. 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.

3. Statsmakterna bör inte rubba balansen på arbetsmarknaden

Statsmakterna bör inte vidta åtgärder som rubbar den grundläggande balansen mellan parterna på svensk arbetsmarknad. Om statsmakterna vidtar åtgärder i syfte att rubba balansen mellan parterna vidtar man samtidigt en aktiv handling som ökar motsättningarna mellan parterna och föder krav på politiska motåtgärder. En sådan utveckling riskerar att försvaga partssystemet och minskar förutsättningarna för ett konstruktivt och utvecklande partssamarbete på svensk arbetsmarknad. Större förändringar av de grundläggande spelreglerna på arbetsmarknaden bör inte ske utan parternas samtycke.

Lönebildningen i Sverige har sen Industriavtalets tillkomst i stort fungerat bra och väsentligt bättre än under 1970- och 1980-talet. Den svenska arbetsmarknaden tycks också klara globaliseringens nya förutsättningar bättre än många andra länder. Balansen på arbetsmarknaden mellan parterna bygger på normer och regler som växt fram under lång tid. Till dessa regelverk hör bland annat Industriavtalet, Saltsjöbadsavtalet, medbestämmandelagens regler om kollektivavtalets och de fackliga organisationernas ställning samt reglerna kring medling och konfliktåtgärder. Till dessa grundläggande spelregler hör också reglerna om ersättning vid arbetslöshet. Om statsmakterna utan parterna samtycke vidtar större förändringar i dessa regelverk kommer den grundläggande balansen mellan parterna att rubbas.

4. Den internationellt konkurrensutsatta sektorn 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. Avtalsområdena inom industrin utgör kärna i den internationellt konkurrensutsatta sektorn. Därför bör parterna inom industrin först teckna avtal och ange takten för övriga avtalsområden. Industrin ska vara lönenormerande för hela arbetsmarknaden.

5. Riksbankens inflationsmål en viktig utgångspunkt

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.

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 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 de föra in ett mycket instabilt element i lönebildningen.

6. Globaliseringen kräver förnyelse och hög omställningsförmåga

Globaliseringen ger nya förutsättningar och ställer ökade krav på förnyelsen av svensk industri och industrins och de anställdas omställningsförmåga. Det är uppfostrande på industriavtals parter och innebär att 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 är uppfostrande på industrins arbetsgivare. De måste vara beredda att teckna kollektivavtal som reglerar nya frågor. Globaliseringen utmanar också de fackliga organisationerna. Fackens förmåga att hantera nya frågor, göra omprioriteringar och pröva om befintlig avtalsreglering verkligen fyller sina syften sätts på prov.

Globaliseringen leder till hög omvandlingstakt, vilket innebär att fler anställda kan komma att bli uppsagda på grund av arbetsbrist. Det ökar kraven på inkomstrygghet, rörlighet på arbetsmarknaden och på utbildning. Facken inom industrin har i grunden en positiv inställning till rationaliseringsarbete i företagen och strukturomvandling. Det är en konkurrensfördel. För att den inställningen ska hålla även i framtiden måste bördorna och frukterna av globaliseringen fördelas rättvist.

D. GEMENSAMMA AVTALSPOLITISKA MÅL

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

1. Kollektivavtalens ställning bör stärkas

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

Kollektivavtalets ställning kan också stärkas genom åtgärder som förstärker kollektivavtalssystemet. Utländsk arbetskraft som är tillfälligt verksamma i Sverige ska ha löner och anställningsvillkor enligt svenska kollektivavtal och lagar. En god ordning för avtals- och organisationsrättigheter på arbetsmarknaden stärker kollektivavtalssystemet.

Fack, arbetsgivare och statsmakterna 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. Riksavtal som täcker alla anställda inom industrin

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

I takt med att förutsättningarna för industrin och dess anställda förändras behöver kollektivavtalens innehåll utvecklas. Framväxten av nya arbetsuppgifter, förändrade arbetsorganisationer och nya branscher medför att nya fackliga krav måste sättas i fokus. Krav som svarar mot medlemmarnas behov.

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 kollektivavtal med rikstäckning, så kallade riksavtal.

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

Facken inom industrin ska arbeta för att alla anställda som arbetar under samma eller likartade förhållanden ska ha lika anställningsvillkor. Det är viktigt att facket bidrar till att riva föråldrade gränser mellan arbetare och tjänstemän.

I flertalet av industrins branscher är de allmänna anställningsvillkoren 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.

4. Stärk det lokala facket

Facken inom industrin ska arbeta för att 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 ska kunna anpassas och förbättras utifrån lokala förhållanden.

För att riksavtalen 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 riksavtalen utformas så att de utgör ett bra stöd i det lokala fackliga arbetet. Det behövs ett bättre avtalsmässigt stöd som ger de lokala fackliga organisationerna rätt att delta i företagets introduktionsutbildning för nyanställda.

Fack och arbetsgivare har ett gemensamt ansvar för att personer som tar på sig mer omfattande fackliga förtroendeuppdrag, när de lämnar sitt förtroendeuppdrag, kan återvända till ett arbete utan att ha förlorat sina utvecklingsmöjligheter. Överenskommelser bör träffas om vad detta ansvar innebär.

5. Förstärkt partssamarbete 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 tillfredställande sätt måste kontakterna formeras så att diskussioner förs med de personer i företaget som verkligen kan fatta beslut i olika frågor.

Att utveckla en positiv samarbetskultur och bra samverkansformer mellan de lokala parterna i företagen är att stärka företagets konkurrenskraft. Det handlar om att finna lösningar som

gynnar så väl 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.

6. Löneökningar i takt med Europa

Facken inom industrin ska arbeta för att löntagarna får sin rättmätiga del av produktivitetsvinsterna och företagets ökade produktionsresultatet. Det ska ske på ett sätt som lägger en grund för varaktigt ökade reallöner och är förenligt med en 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 och 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 Europa. I vissa lägen kan utvecklingen i Sverige vara bättre och utrymmet för löneökningar högre än riktmärket och ibland kan läget vara det motsatta.

7. Riksavtal som intecknar huvuddelen av löneutrymmet

Facken inom industrin ska arbeta för att överenskommelser om nya riksavtal ska innehålla bestämmelser om höjning av utgående lön (riksavtal 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.

8. 100 timmars arbetstidsförkortning

Facken inom industrin ska arbeta för att alla anställda på sikt ska ha rätt till 100 timmars arbetstidsförkortning per år. Arbetstidsförkortningen bör, utifrån givna bransch- och förbundsvisa förutsättningar och prioriteringar, utformas så att de anställda ges stora möjligheter att bestämma hur förkortningen tas ut. På de flesta avtalsområden har en förkortning genomförts motsvarande mellan 50 och 75 timmar per år.

Inför varje avtalsrörelse har förbunden att pröva frågan om en 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.

9. 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.

Parterna inom industrin måste ta ett större ansvar för att de anställda som risker att drabbas negativt av omvandlingen ges extra stöd. En del av de resurser som omvandlingen skapar ska användas till åtgärder som är direkt riktade till att underlätta för de anställda som hamnar i uppsägningssituationer på grund av arbetsbrist. De som drabbas ska inte ensam bära bördorna.

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. Det bör ske parallellt med att parterna i samverkan med statsmakterna utvecklar

utbildningsinsatser och arbetsmarknadspolitiska åtgärder i syfte att underlätta för anställda som sagts upp på grund av arbetsbrist att finna ett nytt arbete.

10. Ökade satsningar på kompetensförsörjning

Facken inom industrin ska arbeta för att satsningarna på utbildning och kompetensutveckling ökar. 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.

Alla företag ska upprätta kompetensförsörjningsplaner vars konsekvenser ska analyseras av de lokala parterna gemensamt. Arbetsgivarna har en skyldighet att se till att alla anställda har tillräckliga kunskaper för att klara nuvarande och framtida arbetsuppgifter. Anställda ska uppmuntras till att öka sina kunskaper och hinder för inhämtning av kunskap ska undanröjas. 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. Parts-samarbetet i yrkesutbildningsfrågor på gymnasial och eftergymnasial nivå bör utvecklas.

11. En bättre arbetsmiljö

Facken inom industrin arbetar för att alla anställda ska ha en bra arbetsmiljö och må bra på och av arbetet. 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. 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. Rehabiliteringen fungerar inte idag. För att få tillbaka en person som är sjukskriven krävs tidiga rehabiliteringsåtgärder. Nya arbetsmetoder och samverkansformer mellan Försäkringskassan, arbetsgivare och fack behöver utvecklas.

Arbetsmiljöarbetet måste utgå från en helhetssyn på arbetslivets villkor. Utformningen av arbetstider, anställningsformer och arbetsorganisation har stor inverkan på de anställdas hälsa. Alla bör ha tillgång till en företagshälsovård med god kvalitet.

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.

12. Ett jämställt arbetsliv fritt från diskriminering

Facken inom industrin ska arbeta för ett arbetsliv fritt från diskriminering. Alla anställda och arbetssökande ska behandlas lika oavsett kön, etnisk tillhörighet, ålder, sexuell läggning, religion etc. Facken ska uppmärksamma om diskriminering förekommer, arbeta aktivt för att

förhindra diskriminering och vidta åtgärder i syfte att komma tillrätta med diskriminering om sådan förekommer. Arbete mot diskriminering kan med fördel drivas gemensamt av alla fack på en arbetsplats och också partsgemensamt.

Inom varje bransch bör det finnas 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. Det är även önskvärt att alla anställda har möjlighet att kombinera föräldraskap och arbetsliv. Kvinnors situation skall särskilt beaktas, eftersom kvinnor i kombination med förvärvsarbete fortfarande i större utsträckning än män tar ansvar för barnen. Det är därför viktigt att kvinnors situation uppmärksammas och erbjuds vidareutbildning såväl internt som externt så att kvinnor i större utsträckning kan åta sig mer kvalificerade och ansvarskrävande arbetsuppgifter.

Parterna har ett gemensamt ansvar för att motverka all främlingsfientlighet på arbetsplatserna. Alla anställda ska mötas med respekt och inte utsättas för trakasserier eller annan form av mobbning. Parterna bör särskilt uppmärksamma att personer med utländsk bakgrund i många fall har svårare att ta sig ur arbetslöshet. Parterna bör gemensamt vidta åtgärder som syftar till att underlätta utlandsföddas integration i arbetslivet. I många fall är ökade kunskaper i det svenska språket en nyckel till en bättre integration.

13. Avtal som stöder rättvisa och solidaritet

De under senare år uppdagade frikostiga anställningsvillkoren och belöningsprogrammen för företagsledningar 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.

E. GEMENSAMMA KRAV I AVTALS RÖRELSEN 2007

Industriavtalet syftar till att främja industriell utveckling, lönsamhet och konkurrenskraft för att därigenom lägga en grund för god löneutveckling och goda villkor i övrigt för de anställda. Med de krav som Facken inom industrin enats om inför avtalsrörelsen 2007 tar facken sitt ansvar och lägger en god grund för att svensk industri ska kunna utvecklas och förnyas. Samtidigt utgår kraven från att de anställda ska tillförsäkras sin del av produktionsresultatet genom fortsatta reallöneökningar och förbättrade villkor. Facken inom industrin kräver att företagen på motsvarande sätt tar sitt ansvar för den industriella utvecklingen i Sverige genom ökade investeringar, satsningar på forskning och utveckling och för ett långsiktigt industriellt agerande.

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

Löner

Lönebestämmelserna ska utformas så att de leder till ökad reallön.

Ett löneutrymme skapas på varje avtalsområde genom att varje individ bidrar med 3,9 procent, dock lägst 840 kronor per månad. Alla anställda ska få minst 400 kronor per månad i löneökning. Områden med lågt löneläge och många kvinnor ska särskilt uppmärksammas. Lönesystem/lönestrukturer i företagen ska utformas så att de stöder en utveckling av de anställdas kompetens och arbetsuppgifter. Löneökningsbestämmelserna ska, med beaktande av de traditioner som finns på olika avtalsområden, utformas så att de lokala fackliga organisationerna tillförsäkras ett inflytande över lönebestämmelsernas tillämpning.

I de fall avtalen innehåller bestämmelser om lägsta löner/minimilöner ska dessa höjas med minst 1 400 kronor per månad. Detta i syfte att, sett över en längre tidsperiod, höja värdet av lägsta löner/minimilöner i relation till utgående lön. Fasta ersättningar ska höjas med minst 4 procent.

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.

Parterna ska gemensamt på branschnivå arbeta fram ett material som de lokala parterna på varje arbetsplats kan använda i arbetet med att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga/oförklarliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor beroende på kön. När materialet färdigställts ska parterna gemensamt genomföra konferenser för att sprida kännedom om materialet och uppmuntra till lokalt arbete.

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

Industriell utveckling och omställning

Industriell utveckling

- En arbetsgivare ska vara skyldig att, för de lokala fackliga organisationerna, redovisa företagets planer på att utveckla företagets konkurrenskraft exempelvis i form av behov av produktutveckling, forskning och utveckling, kompetensförsörjning, rationaliseringar, investeringar och lokalisering av produktion. Med de redovisade planerna som underlag ska de lokala parterna överlägga om konsekvenserna för de anställda exempelvis i form av behov av kompetensutveckling, arbetsorganisatoriska förändringar och bemanning, i syfte att träffa en lokal överenskommelse om vilka åtgärder som bör vidtas.

Omställning

- Ett nytt avtal träffas mellan alla Industriavtalets parter. Syfte med avtalet är att parterna i ökad utsträckning ska kunna erbjuda en anställd, som är uppsagd på grund av arbetsbrist och som får parternas omställningsstöd, ekonomiskt stöd för en extra utbildningsinsats. Detta i syfte att den uppsagde ska få ett nytt arbete. Företagen ska avsätta medel för sådana åtgärder.

Parterna bör dessutom bli överens om att gemensamt på lämpliga sätt agera för att öka utbudet av och tillgången till för industrins anställda kortare yrkesinriktade och kompetenshöjande utbildningar samt system för validering av yrkeskunskaper och kompetens.

- Industriavtalets parter (eventuellt i samverkan med parter utanför industrin) ska bli överens om en modell för "Omställningsstöd för långtidssjuka" som bygger på en trepartsamverkan. När parterna blivit överens om en modell ska parterna gemensamt uppvakta statsmakterna i syfte att bli överens om en trepartslösning.
- Anställd som erhåller nytt arbete hos annan arbetsgivare skall ha rätt till tjänstledighet i minst sex månader för att pröva detta arbete.

Att må bra på och av jobbet

Merparten av de anställda inom industrin omfattas av arbetsmiljöavtal. Utgångspunkten för dessa avtal är att arbetsgivarna enligt arbetsmiljölagen och i de föreskrifter som utfärdats med stöd av lagen har huvudansvaret för arbetsmiljön. I syfte att stärka arbetsmiljöarbetet är facken inom industrin överens om att kräva följande:

- 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.
- Det Europeiska ramavtalet om stress genomförs i avtal om företagshälsovård, alternativt som ett tillägg till befintligt arbetsmiljöavtal, genom att konstatera att det är en angelägen uppgift för företagshälsovården, alternativt det löpande arbetsmiljöarbetet, att särskilt uppmärksamma problem med arbetsrelaterad stress, för att identifiera och förebygga arbetsrelaterad stress.
- Befintliga arbetsmiljöavtal ska även integrera arbetsmiljöfrågor i det löpande ordinarie förhandlingsarbetet genom att klarlägga att det även är en avtalsenlig skyldighet för en arbetsgivare att fullgöra sitt arbetsmiljöansvar. Det ska ske genom att organisera och planera arbetet så att arbetstagare inte utsätts för fysiskt eller psykisk belastning som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Ett sådant avtal bör även slå fast att dubbla påföljder inte kommer ifråga.
- Befintliga arbetsmiljöavtal skall klargöra att all arbetstid skall läggas till grund för arbetsmiljöarbetet.

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

Jämställdhet

- Kvinnor och män ska ha samma möjligheter till utveckling i arbetet. I detta syfte ska parterna gemensamt på branschnivå kartlägga eventuella hinder för detta och verka för att lokala överenskommelser träffas som syftar till att underlätta att kombinera arbetslivet med ett gott föräldraskap, samt att underlätta för kvinnor att åta sig mer kvalificerade och ansvarskrävande arbetsuppgifter.
- Överenskommelser om den ordinarie arbetstidens förläggning samt förläggning av övertid ska beakta de anställdas behov av att kombinera föräldraskap med ett arbetsliv. Sådana överenskommelser kräver ett utökat inflytande för arbetstagarna.
- I samband med återgång i arbete efter föräldraledighet ska arbetsgivaren tillhandahålla den kompetensutveckling som behövs med hänsyn till ledigheten.
- Föräldralön ska utbetalas i minst sex månader.

Diskriminering

Parterna inom industrin ska under avtalsperioden inleda ett gemensamt arbete för att öka integrationen av utlandsfödda. Ambitionen ska vara att träffa avtal som underlättar för denna grupp att få arbete inom industrin, samt klargöra att trakasserier och all främlingsfientlighet på arbetsplatsen ska motverkas. Behovet av svenskundervisning ska särskilt beaktas.

Arbetstid

Riksdagen har bestämt att göra 6 juni till helgdag istället för annandag pingst. Parter som inte anpassat riksavtalen till detta förhållande ska göra det på ett sätt som innebär att arbetstidsmålet inte förlängs och ersättningen inte försämras jämfört med situationen före lagändringen.

Inhyrning av arbetskraft

I avtalen ska regler införas som begränsar arbetsgivarnas möjlighet att använda inhyrd arbetskraft istället för personer som har företrädesrätt enligt lagen om anställningsskydd.

Fackligt arbete

Ett nytt avtal ska träffas mellan parterna som tydliggör och kompletterar förtroendemannalagen. Syftet är att underlätta den lokala fackliga verksamheten särskilt i de fall det inbegriper mer omfattande fackliga uppdrag. Avtalet ska garantera den förtroendevalde en utveckling i arbetet och kompetensutveckling så att den förtroendevalde ges likvärdiga förutsättningar här till som övriga arbetstagare. Avtalet ska även garantera att den förtroendevalde får en löneutveckling.

Parterna ska träffa en ny överenskommelse om finansiering av utbildning för fackliga ledamöter i bolagsstyrelser.

Medverkan vid introduktion

Avtal om medverkan vid introduktion av nyanställda ska träffas som ger lokal part rätt att medverka vid introduktionen.

Avtalsperiod

Utgångspunkten för avtalskraven är ett ettårigt avtal.