



AVTALSPOLITISK PLATTFORM

inför avtalsrörelsen 2010

Fastställd 25 november 2009

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 Sveriges Ingenjörer, IF Metall, Unionen, Livsmedelsarbetareförbundet, Svenska Pappersindustriarbetareförbundet samt GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch.

Ytterligare exemplar av "Avtalspolitisk plattform – inför avtalsrörelsen 2010" 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.

INNEHÅLL

INNEHÅLL.....	3
INLEDNING.....	4
A. FÖRUTSÄTTNINGAR INFÖR AVTALSRÖRELSEN.....	5
Villkoren för utländsk arbetskraft tillfälligt verksam i Sverige.....	6
Ökad otrygghet vid sjukdom.....	7
Finanskris och djup lågkonjunktur.....	8
Huvudavtalsförhandlingar.....	8
Arbetsgivarna går till attack.....	8
Tryggheten måste förstärkas – inte urholkas.....	9
Arbetsgivarna måste förmås tänka nytt.....	9
Konfrontation eller samarbete?.....	10
Partgemensamma arbetsgrupper.....	10
B. GEMENSAMMA UTGÅNGSPUNKTER.....	12
1. Alla förbundens medlemmar ska vinna på det avtalspolitiska samarbetet.....	12
2. Lönebildningen är arbetsmarknadsparternas ansvar.....	12
3. Statsmakterna bör inte rubba balansen på arbetsmarknaden.....	12
4. Den internationellt konkurrensutsatta sektorn bör ange takten.....	13
5. Riksbankens inflationsmål en viktig utgångspunkt.....	13
6. Stort omvärldsberoende kräver förnyelse och hög omställningsförmåga.....	13
C. GEMENSAMMA AVTALSPOLITISKA MÅL.....	14
1. Kollektivavtalens ställning bör stärkas.....	14
2. Riksavtal som täcker alla anställda inom industrin.....	14
3. På sikt lika anställningsvillkor för alla anställda i samma bransch.....	14
4. Stärk det lokala facket.....	15
5. Löneökningar i takt med Europa.....	15
6. Riksavtal som intecknar huvuddelen av löneutrymmet.....	15
7. 100 timmars arbetstidsförkortning.....	16
8. Lokalt förnyelsearbete för industriell utveckling.....	16
9. Trygghet i anställning.....	16
10. Stöd i omställningen.....	16
11. Ökade satsningar på utbildning och kompetens.....	17
12. En bättre arbetsmiljö.....	17
13. Ett jämställt arbetsliv fritt från diskriminering.....	17
D. GEMENSAMMA KRAV I AVTALSRÖRELSEN 2010.....	19
Löner.....	19
Trygghet och utveckling.....	19
Jämställdhet.....	20

INLEDNING

De fackförbund som omfattas av Industriavtalet samarbetar under benämningen Facken inom industrin. I samarbetet ingår att inför varje avtalsrörelse arbeta fram en gemensam avtalspolitisk plattform. FI Rådet¹ beslöt vid sitt sammanträde den 2 november 2009 att sända över "Förslag till Avtalspolitisk plattform – inför avtalsrörelsen 2010" till förbunden i Facken inom industrin för ställningstagande. Förbunden uppmanades att ta ställning till avsnitt "C. Gemensamma avtalspolitiska mål" och avsnitt "D. Gemensamma krav i avtalsrörelsen 2010" senast den 24 november 2009.

Förslaget till avtalspolitisk plattform innehåller fyra delar. I den första delen, avsnitt A, anges ett antal allmänna förutsättningar inför avtalsrörelsen. I den andra delen, avsnitt B, behandlas sex principiellt viktiga utgångspunkter för förbundens gemensamma agerande. I avsnitt C anges förslag på ett antal gemensamma avtalspolitiska mål samlade under 13 olika rubriker. Målen är av långsiktigt karaktär och har betydelse för förbunden när de agerar gemensamt, både i avtalsrörelser och mellan avtalsrörelserna. Avslutningsvis behandlas i avsnitt D förslag till gemensamma krav i avtalsrörelsen 2010.

Vid FI Rådets sammanträde den 25 november konstaterades att alla förbund ställt sig bakom avsnitt C och D i förslaget. 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 de avtalsområden där avtalen löper ut den 31 mars 2010 ska avtalskraven överlämnas till arbetsgivarna senast den 31 december 2009. Det följer av den tidsplan för riksavtalsförhandlingar som finns angiven i Industrins förhandlingsavtal, som är en del av Industriavtalet. I den mån arbetsgivarorganisationerna har förslag till förändringar ska de på motsvarande sätt överlämna sina förslag till de fackliga motparterna senast den 31 december.

Ytterligare bakgrundsmaterial inför förhandlingarna finns i Industrins ekonomiska råds rapport "Inför 2010 års avtalsrörelse" och rapporten "Ekonomiska bedömningar – inför avtalsrörelsen 2010" 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. FÖRUTSÄTTNINGAR INFÖR AVTALSÖRELSEN

Bred uppslutning bakom industrins lönenormerande roll

De avtal som träffats mellan Industriavtalets parter efter Industriavtalets tillkomst 1997 har alla haft en normerande verkan på hela den svenska arbetsmarknaden. Det innebär att den princip som flertalet av arbetsmarknadens parter länge hyllat, att den internationellt konkurrensutsatta sektorn ska vara lönenormerande, efter Industriavtalets tillkomst också har blivit praktisk politik.

I efterdyningarna av avtalsrörelsen 2007 uppstod en relativt omfattande debatt om industrins och den internationellt konkurrensutsatta sektorns roll för lönebildningen på svensk arbetsmarknad. Debatten var inte ny men den tog ny fart. Olika aktörer tog avtalsrörelsen 2007 som förevändning för att ifrågasätta den roll industrins parter kommit att spela. Debatten var minst lika omfattande mellan olika företrädare för arbetsgivarna som mellan fackliga företrädare. Dessutom gav sig ett antal ekonomer in i debatten.

Ifrågasättandet av den roll industrins parter spelar följde två olika spår. En del ifrågasatte själva grundprincipen. Var verkligen de ekonomiska förhållandena för verksamheter inom den internationellt konkurrensutsatta sektorn så annorlunda att det motiverade den lönenormerande rollen. Andra ifrågasatte inte grundprincipen men däremot den roll industrins parter spelade och menade att många andra branscher var lika utsatta för internationell konkurrens.

Argumenten emot den grundläggande principen om att den internationellt konkurrensutsatta sektorn skulle var lönenormerande kom mestadels från ekonomer. De menade att eftersom Sverige nu har ett inflationsmål som ankare för den ekonomiska politiken och en rörlig växelkurs så finns det inte längre några motiv att den internationellt konkurrensutsatta sektorn bör träffa avtal först. Ett uttryck för denna åsikt var professor Lars Calmfors ifrågasättande av rådande ordning² i tidskriften Ekonomisk debatt och Industrin ekonomiska råds svar och motargument³ i samma tidskrift.

Debatten föranledde Medlingsinstitutet att ta initiativ till ett antal mindre hearings och en större konferens under 2008. Om man söker summera den debatten kan man nog konstatera att det bland företrädarna för arbetsmarknadens parter fanns en stor acceptans för den grundläggande principen och att flertalet också accepterade den roll Industriavtalets parter getts.

Frågeställningarna har under avtalsperioden också diskuterats mellan förbunden i Facken inom industrin och lett till ett antal initiativ. FI Rådet⁴ gav en grupp ekonomer i uppgift att närmare studera frågan om vilka verksamheter som kan anses vara internationellt konkurrensutsatta. I rapporten⁵ från arbetsgruppen görs följande definition av vilka verksamheter som kan betraktas som internationellt konkurrensutsatta; En verksamhet som framställer produkter för marknader där konkurrensförutsättningarna mellan olika företag kan variera beroende på om de anställdas löne- och anställningsvillkor reglerats i Sverige eller i något annat land, är internationellt konkurrensutsatt. En bra indikator på om en verksamhet i Sverige är internationellt konkurrensutsatt eller inte är hur mycket av den svenska produktionen som går på export. Som rapporten visar är svensk industri i väldigt hög utsträckning utsatt för internationell

² "Kris i det svenska avtalssystemet", Ekonomisk debatt nr 1. 2008

³ "Krisstämpeln på det svenska avtalssystemet – en överdrift, Ekonomisk debatt nr 5. 2008.

⁴ Ordförande och avtalssekreterare/förhandlingschefer i Facken inom industrin.

⁵ "Internationellt konkurrensutsatta sektorn", Facken inom industrin, november 2008

konkurrens. De finns även områden utanför industrin som är internationellt konkurrensutsatta exempelvis delar av transportbranscherna.

Som ett resultat av diskussionerna mellan förbunden i Facken inom industrin växte det också fram ett gemensamt förhållningssätt som innebär att det från parterna som omfattas av Industriavtalet bör finnas en öppenhet för att även andra parter, som representerar avtalsområden som är internationellt konkurrensutsatta, ska kunna tillhöra Industriavtalet. Samtidigt konstateras att frågan inte bara är en fråga om verksamheternas karaktär. Industriavtalet ställer vissa krav på de ingående parterna. Parterna måste ställa sig bakom vissa grundläggande utgångspunkter, delta i olika former av partsgemensamt arbete och tillämpa den förhandlingsordning som avtalet förutsätter.

För att öka andra förbunds delaktighet i den process som leder fram till de första avtalen inom industrin har Facken inom industrin under 2009 bjudit in företrädare för fackförbund utanför industrin till ett antal träffar för att informera om avtalsförberedelserna inom industrin och skapa möjlighet till en dialog om förutsättningarna inför avtalsrörelsen 2010. De olika diskussioner som förts under avtalsperioden har lett fram till en situation som innebär att det, åtminstone från de fackliga organisationernas sida, inför upptakten till avtalsrörelsen 2010 finns en bred enighet om att det är inom den internationellt konkurrensutsatta sektorn som de första avtalen bör träffas och det så kallade märket sätts.

Villkoren för utländsk arbetskraft tillfälligt verksam i Sverige

Frågan om vilka villkor som ska gälla för utländsk arbetskraft som tillfälligt vistas i Sverige och vilka rättigheter som en facklig organisation har att vidta åtgärder i syfte att skydda arbetstagare från att utnyttjas och för att förhindra osund konkurrens har även under denna avtalsperiod varit en återkommande fråga där inte någon slutlig lösning kunnat nås.

Under avtalsperioden har EG-domstolen behandlat frågor från den svenska arbetsdomstolen med anledningen av Laval-målet och lämnat ett förhandsavgörande. En slutsats av EG-domstolens dom är att konfliktåtgärder, i den situation som rådde i Laval-fallet, är tillåtna för att uppnå vissa syften men att Byggnads krav var för omfattande och oprecisa och att konfliktåtgärder mot det lettiska byggföretaget Laval gick utöver vad utstationeringsdirektivet tillåter.

EG-domstolens avgörande väckte en omfattande debatt inom den europeiska fackföreningsrörelsen. För svensk del innebar EG-domstolens dom att ett antal frågor väcktes kring den Lex Britannia regleringen i Medbestämmandelagen och om den svenska implementeringen av EU:s utstationeringsdirektiv, den svenska utstationeringslagen, behövde ändras. Av den anledningen tillsatte regeringen en utredning. Utredningen har lämnat sitt betänkande. Betänkandet är nu ute på lagrådsremiss.

Regeringens uppfattning är, precis som utredarens, att EG-rättens regler går att kombinera med den svenska modellen och att det inte finns något bärande skäl för att exempelvis införa lagstiftade minimilöner i Sverige. Parterna på den privata sektorn träffade 2005 avtal genom LO/PTK och Svenskt Näringsliv med syfte att hantera situationer likt den som uppstod i Laval-målet. Facken inom industrin har i nuläget valt att inte ta något initiativ till att lösa eventuellt återstående frågor mellan parterna i kollektivavtal.

Försämrade arbetslöshetsförsäkring

Under avtalsperioden har alliansregeringen som tillträdde efter 2006 års val infört kraftiga försämringar av arbetslöshetsersättningen. Det har inneburit att kostnaderna blivit högre för

att vara med i arbetslöshetskassan och att ersättningarna blivit lägre. Dessutom har systemet ändrats på ett sätt som gör att arbetslösheten inom varje enskild arbetslöshetskassa har betydelse för avgiftens storlek. Om man därtill lägger att olika löntagargrupper i olika omfattning har tilläggsförsäkringar blir slutresultatet att kostnaden respektive ersättningsnivån för olika grupper av anställda är väldigt olika. Det gäller även för medlemmar i de olika fackförbunden i Facken inom industrin. En annan konsekvens av de ändrade reglerna är att en halv miljon löntagare valt att inte ha någon arbetslöshetsförsäkring.

Ett av alliansregeringens syften med förändringarna av arbetslöshetsförsäkringen var att påverka lönebildningen. En högre egenavgift kopplad till arbetslöshetsnivån i den egna a-kassan skulle göra löntagarna mer återhållsamma med lönekraven. Att arbetslösheten inom industrin nu stiger i spåren av den internationella finanskrisen skulle således bero på att de industrianställda har tagit ut för höga löner. De industrianställda ska nu få betala ett pris i form av ökad arbetslöshetsrisk, ett pris i form av högre arbetslöshetsavgift och ett pris i form av lägre löner. Samtidigt som andra grupper som är skyddade från finanskrisens härjningar och inte riskerar arbetslöshet ska kunna ta ut mer i löneökning.

För att tankarna bakom regeringens förändringar ska fungera måste dessutom förhandlingarna på svensk arbetsmarknad förändras och ske per a-kasseområde. Det är knappast praktiskt genomförbart. Dessutom är det principiellt helt felaktigt av en regering att införa regler som förutsätter en viss förhandlingsform. Formerna för förhandlingar på svensk arbetsmarknad är parternas ensak. Förbunden i Facken inom industrin har var för sig och också gemensamt agerat för att få regeringen att ändra sina beslut, detta utan framgång.

En lärdom av finanskrisen är att inkomsttryggheten vid arbetslöshet i dag är betydligt sämre än under den förra stora krisen i början av 1990-talet. Ersättningsnivåerna hängde inte med inkomstutvecklingen under de tidigare socialdemokratiska regeringarna. Under alliansregeringen har nivåerna sänkts ytterligare samtidigt som kostnaderna för försäkringen stigit kraftigt och fördelats om på de grupper som har störst behov av en bra försäkring.

Ökad otrygghet vid sjukdom

Under avtalsperioden har ett flertal förändringar av de regler som påverkar de långtidssjukas situation införts. Omfattande förändringar har gjorts av reglerna om sjukersättning i lagen om allmän försäkring. Förändringarna gäller framför allt rätten till sjukpenning och hur bedömning av arbetsförmågan ska göras. Försäkringskassan har fått i uppgift att pröva den sjukas arbetsförmåga mot olika referenser (det befintliga arbetet, befintliga och andra arbetsuppgifter hos arbetsgivaren respektive hela den reguljära arbetsmarknaden) vid olika bestämda tidpunkter. Förändringen kom att kallas för rehabiliteringskedjan men har inget direkt med rehabilitering att göra. Däremot påverkas förutsättningarna för rehabiliteringsarbetet eftersom rätten till sjukpenning ändras. Regeringen har också utlovat kraftiga satsningar på rehabilitering, men av det har det inte blivit mycket. Förenklat uttryckt kan man säga att de nya reglerna framför allt ökar pressen på den enskilde som i värsta fall riskerar att förlora både jobb och sjukpenning.

Förändringar har ökat otryggheten bland många långtidssjuka. Undersökningar visar att rädslan för stora inkomstförluster om man blir långvarigt sjuk också har ökat bland de friska. En stor grupp långtidssjuka riskerar nu att förlora sin sjukpenning. För att förhindra detta har regeringen i budgeten som presenterades hösten 2009 föreslagit vissa nya åtgärder, exempelvis ett nytt introduktionsstöd vid arbetsförmedlingen och nya möjligheter för att återkvalificera sig till arbetslöshetskassan samt möjlighet till förlängning av sjukpenning i vissa fall.

Finanskris och djup lågkonjunktur

Finanskrisen och den djupa lågkonjunkturen innebär nya förutsättningar för parterna på svensk arbetsmarknad. Den ekonomiska situation parterna på svensk arbetsmarknad har att utgå från i dag är radikalt annorlunda än situationen för drygt ett år sedan. Då hade parterna att ta ställning till om det tredje och sista avtalsåret i uppgörelsen från 2007 skulle sägas upp. I de fackliga leden handlade diskussionerna mest om den höga inflationen som hotade reallö- nerna samtidigt som det fanns tydliga tecken på att konjunkturen var på väg ned.

Utgångsläget i dag är helt annorlunda. Världen har gått igenom en finansiell kris som saknar motsvarighet efter andra världskriget. Krisen är fortfarande inte över men förhållandena på de finansiella marknaderna håller på att normaliseras. Oron för inflation har förbytt i en oro för deflation. Den globala finanskrisen har fått allvarliga effekter på den reala ekonomin. Finans- krisen har fördjupat lågkonjunkturen och lett till att 2009 kommer att bli det första året efter andra världskriget som uppvisar en negativ tillväxt i världsekonomin som helhet. Industrin är särskilt hårt drabbad både i Sverige och i vår omvärld.

Raset i industriproduktion och BNP under fjärde kvartalet 2008 och första kvartalet 2009 stannade av under andra kvartalet 2009. Omfattande insatser från riksbank och regeringar runt om i världen i syfte att stärka efterfrågan verkar ha fått effekt. Det kommer allt fler rap- porter som pekar på att tillväxten nu vänder uppåt, från en låg nivå. Återhämtningen i Asien tycks gå snabbt och kan påverka övriga delar av världsekonomin positivt. De flesta prognos- makare är också överens om att det troligaste förloppet är en fortsatt återhämtning i Europa och Sverige samtidigt som osäkerheten är stor och uppfattningarna delade om hur snabb och stark återhämtningen blir.

Huvudavtalsförhandlingar

Under hösten 2007 inleddes samtal mellan LO, PTK och Svenskt Näringsliv i syfte att pröva om det fanns några möjligheter att komma överens om ett nytt Huvudavtal. Samtalen inleddes på ett positivt sätt. En av utgångspunkterna för samtalet var att ta vara på och återuppväcka många av grundtankarna som fanns i det gamla Huvudavtalet (Saltsjöbadsavtalet från 1938).

Under våren 2008 övergick samtalen i direkta förhandlingar. Syftet var att träffa ett nytt Hu- vudavtal på svensk arbetsmarknad. Frågorna som diskuterades mellan parterna handlade om regler för lönebildning och arbetsmarknadskonflikter, anställningsskyddet, omställningsfrå- gor, rehabilitering av långtidssjukskrivna, utvecklingsfrågor, regler för utländsk arbetskraft och implementeringen av EG-rätt. I början av mars 2009 lämnade arbetsgivarna plötsligt för- handlingar.

Det kan finnas flera förklaringar till att arbetsgivarna lämnade förhandlingarna. Ett skäl var säkert att de i den ekonomiska krisens spår gjorde bedömningen att det skulle vara möjligt att nå större framgångar och sätta ökad press på de fackliga organisationerna i kommande för- handlingar utan ett nytt Huvudavtal. Olika utspel och aktiviteter från Svenskt Näringsliv sida efter huvudavtalsförhandlingarnas sammanbrott förstärker den bilden.

Arbetsgivarna går till attack

Några månader efter de strandade huvudavtalsförhandlingarna gjorde arbetsgivarna inom Svenskt Näringsliv ett gemensamt utspel där de krävde nollavtal i 2010 års avtalsrörelse. Ut- gångspunkten för arbetsgivarsidans argumentation var att krisen kräver långtgående föränd- ringar i flera principfrågor. Exempelvis ska de centrala avtalen inte föreskriva någon garante- rad löneökning, lägsta lönerna ska sänkas, avtalen ska ge ökade möjligheter till flexibilitet och

riksavtalen ska kunna frångås av de lokala parterna i krislägen (så kallade öppningsklausuler). Dessutom borde parterna förhandla bort turordningsreglerna i lagen om anställningsskydd (Las).

Alltsedan anställningsskyddslagens tillkomst i början av 70-talet har arbetsgivarna velat avskaffa lagen. I krisens kölvatten har de tagit upp kampanjen på nytt. Turordningsreglerna i Las anses försvåra företagandet så kraftigt att de helt måste avskaffas. Kampanjen söker både påverka den sittande regeringen och den allmänna opinionen. Dessutom driver de en kampanj där de framställer det som att orsakerna till ungdomsarbetslösheten är dels för höga lägsta löner, dels lagen om anställningsskydd.

Jämför man arbetsgivarnas argument under början av 1990-talet då Sverige senast gick igenom en större kris med dagens argumentering är likheterna slående. Även då ville arbetsgivarna avskaffa Las, sänka de höga lägsta lönerna och bli kvitt reglerna om löneökningarna i de centrala riksavtalen. De ville också att de lokala parterna skulle kunna komma överens om att kunna gå ifrån riksavtalen. De var då inte särskilt framgångsrika. Nu gör de ett nytt försök.

Tryggheten måste förstärkas – inte urholkas

Sveriges växande 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 denna situation. Inkomstskydd och utbildningsmöjligheterna vid plötsliga verksamhetsförändringar måste förbättras. Tryggheten och stödet för förnyelse och omställning måste förstärkas, inte urholkas. Det är vår slutsats.

Det som är extra problematiskt är att arbetsgivarna tycks dra helt andra slutsatser. Deras lösning på problemen är att arbetsgivarnas ansvar vid en kris måste minska. De vill kunna bli av med personal snabbare. Fritt välja vilka som ska bli uppsagda. Ha möjlighet att sänka lönerna och korta arbetstiden för att minska kostnaderna. Ha lägre lägsta löner och kunna kringgå riksavtalens bestämmelser. Arbetsgivarna försöker bli kvitt sitt eget ansvar och lägga över riskerna på de anställda.

Problemet är inte att anställningstryggheten är för stor. Problemet är i stället att det blir allt vanligare med korta och återkommande visstidsanställningar. Det gör att många, särskilt unga aldrig får ett fast arbete. Det har också blivit allt vanligare att arbetsgivare försöker kringgå det befintliga anställningsskyddet genom att först säga upp redan tillsvidareanställda och sedan hyra in anställda via ett bemanningsföretag. Det skapar en ökad otrygghet på arbetsmarknaden.

Den försämrade arbetslöshetsförsäkringen, den ökade otrygghet som ändringarna i sjukförsäkringen innebär och de otryggare anställningsförhållandena spelar arbetsgivarna i händerna. Det är en skillnad jämfört med krisen i början på 1990-talet. De allmänna trygghetssystemen är i dag sämre. För dem som drabbas av krisen blir kostnaderna i dag större. Vem som drabbas är i hög grad slumpmässigt. Bördorna fördelas mer orättvist och otryggheten har ökat. Det enda nya med de förslag som arbetsgivarna nu presenterat är att de nu gör det i en annan miljö. Arbetsgivarna hoppas på att de sämre trygghetssystemen och finanskrisens effekter i form av ökad arbetslöshet ska öka deras möjligheter att få igenom sina förslag.

Arbetsgivarna måste förmås tänka nytt

Vi som lever och bor i Sverige blir allt mer beroende av utvecklingen i en omvärld som vi inte kan påverka särskilt mycket. Vi kan också konstatera att utvecklingen, i den omvärld vi är så

beroende av, plötsligt kan ta en annan bana. Riskerna för oönskade händelser har ökat kraftigt. Det innebär att behovet av försäkringar mot dessa oönskade händelser också har ökat. Det är inte rimligt och inte rationellt att låta var och en av alla anställda själva söka försäkra sig mot detta. Det mest rationella är att det politiska systemet, via de offentligt finansierade trygghetssystemen, tar ett huvudansvar för att hantera denna ökade risk. Men parterna kan också genom regler i kollektivavtalen och kollektiva avtalsförsäkringar skapa viktiga bidrag som kan komplettera de allmänna välfärdssystemen.

Om arbetsgivarna menar allvar med högtidspratet om att de anställda är företagets viktigaste resurs måste det ju också ligga i deras intresse att hitta gemensamma lösningar. Lösningar som både bidrar till att stärka och förbättra företagets och de anställdas position när oväntade och oönskade händelser inträffar. Det är särskilt viktigt i de verksamheter som är utsatta för omfattande internationell konkurrens. Nya kollektiva försäkringar kan också minska företagets likviditetspåfrestningar i krislägen.

Konfrontation eller samarbete?

Det finns en risk för att 2010 års avtalsrörelse utvecklas till en ny kraftmätning mellan arbetsgivarna och facken. Den linje som arbetsgivarna inledningsvis valt påminner mycket om den de försökte driva i 1993 och 1995 års avtalsrörelser. De två avtalsrörelserna närmast före det att Industriavtalet kom till. De var samma frågor som då lyftes upp av arbetsgivarna.

Att fack och arbetsgivare har olika ingångar i avtalsrörelserna är ju inget konstigt i sig eftersom fack och arbetsgivare har att ta tillvara olika intressen. Men om förhandlingsbordet blir fullt av frågor där en part försöker vinna stora principiella segrar är utgångsläget inte särskilt bra. Då ökar risken för konfrontation.

Mot risken för konfrontation talar det faktum att parterna inom industrin nu i drygt tio år funnit en form för förhandlingar de bägge gett uttryck för att de är ganska nöjda med. Det är mycket förtroendekapital nedgrävt i denna lönebildningsmodell. Kostnaderna för bägge parter om också lönebildningen i denna kristid skulle kapsejsa, borde av bägge parter värderas högt.

Partgemensamma arbetsgrupper

I 2007 års avtalsrörelse förde facken fram krav på förbättrade samarbetsformer lokalt i företagen mellan fack och arbetsgivare i syfte att utveckla företagets konkurrenskraft och de anställdas kompetens. Krav ställdes också på förbättringar av omställningsstödet, i de situationer en anställd är uppsagd på grund av arbetsbrist, i form av mer resurser för utbildningsinsatser samt ett nytt omställningsstöd för långtidssjuka. Därutöver ställdes krav på att parterna inom industrin skulle inleda ett gemensamt arbete för att öka integrationen av utlandsfödda på arbetsplatserna.

Resultatet av dessa krav blev att det tillsattes tre, för hela industrin gemensamma, branschövergripande arbetsgrupper mellan parterna. Direktiven till arbetsgrupperna antogs av parterna på respektive avtalsområde i samband med 2007 års avtalsuppgörelser. En arbetsgrupp har haft i uppgift att hantera frågor rörande det lokala arbetet med industriell utveckling, en annan grupp har haft i uppdrag att hantera frågeställningar kring omställning och den tredje arbetsgruppen hade i uppgift att utarbeta ett förslag till Integrationsavtal.

Arbetsgruppen som fått i uppgift att arbeta fram ett förslag till Integrationsavtal avslutade sitt arbete våren 2008 med att konstatera att ett Integrationsavtal inte bör träffas mellan parterna. I stället bör man kunna ta tillvara den möjlighet som i form av de så kallade instegsjobben. De

bärande tankarna bakom instegsjobben är desamma som de som funnits bakom tankarna om ett Integrationsavtal samtidigt som det eliminerar eventuella diskrimineringsgrunder. Vidare var gruppen överens om att genomföra ett antal seminarier under hösten 2008 tillsammans med Arbetsförmedlingen i syfte att informera om olika insatser för att bland annat underlätta och stimulera rekryteringen av nyanlända invandrare. Med anledning av det kraftigt försämrade läget på arbetsmarknaden under hösten 2008 ansåg gruppen det inte meningsfullt att genomföra de planerade konferenserna.

Omställningsgruppens arbete kom inledningsvis att fokusera på frågor rörande långtidssjukskrivna. Under början av 2008 innebar det att gruppen var tvungen att söka sätta sig in i de nya reglerna för sjukersättning. När så samtalen mellan LO, PTK och Svenskt Näringsliv om ett nytt Huvudavtal övergick i förhandlingar, våren 2008, kunde gruppen konstatera att fler av de frågor gruppen hade att behandla var föremål för förhandlingar inom ramen för Huvudavtalsförhandlingarna. Av det skälet beslöt gruppen att lägga hela arbetet som berörde långtidssjukskrivna åt sidan i avvaktan på utfallet av Huvudavtalsförhandlingarna. Även uppdraget angående omställning kopplat till yrkesutbildning och validering kom att påverkas av Huvudavtalsförhandlingarna. När arbetsgivarna frånträdde Huvudavtalsförhandlingarna återupptog arbetsgruppen arbetet med alla delar i direktivet. Några påtagliga framsteg har dock inte kunnat nås. Arbetsgruppen ska avsluta sitt arbete under november månad 2009.

Arbetsgruppen Industriell utveckling har fokuserat på två delar. Det har gjorts en omfattande inventering av gällande regelverk och inventerats hur dessa regler påverkar partsrelationerna. Vidare har gruppen planerat för flera studiebesök för att finna goda exempel från lokala partsrelationer. På grund av tidsbrist, såväl hos arbetsgruppen som hos de lokala företrädarna, har endast två studiebesök genomförts varför det kommer att bli svårt för arbetsgruppen att dra några partsgemensamma slutsatser kring hur de centrala regelverken påverkat det lokala arbetet. Arbetsgruppen ska avsluta sitt arbete under november 2009. Facken inom industrin har satt igång ett arbete för att ta fram en förbundsgemensam utbildning kring industriell utveckling. Ambitionen med detta arbete är att stärka de lokala förtroendemännen i sitt uppdrag kring företagens utveckling, arbetstagarnas utveckling och samverkansformerna lokalt.

B. GEMENSAMMA UTGÅNGSPUNKTER

1. Alla förbundens medlemmar ska vinna på det avtalspolitiska samarbetet

Samarbetet mellan förbunden i Facken inom industrin vilar på förbundens gemensamma bedömning att ett samarbete och ett gemensamt agerande i förhållande till industrins arbetsgivare ger alla förbund bättre förutsättningar att nå sina mål. Förutsättningarna för ett starkt och varaktigt samarbete är att alla förbund och dess medlemmar upplever att de vinner på samarbetet. Högre reallöner, bättre anställningsvillkor och andra mål för samarbetet ska nås på ett sätt som gör att alla förbundens medlemmar gagnas. Samarbetet är frivilligt och sker med beaktande av respektive förbunds suveränitet. I samband med avtalsförhandlingarna har förbunden lovat varandra att följa vissa ordningsregler.

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 ska bestämmas 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 sedan Industriavtalets tillkomst i stort fungerat bra och väsentligt bättre än under 1970- och 1980-talen. Balansen på arbetsmarknaden mellan parterna bygger på normer och regler som växt fram under lång tid. Till dessa regelverk hör bland annat Saltsjöbadsavtalet, medbestämmandelagens regler kring medling och konfliktåtgärder samt Industriavtalet. Till dessa grundläggande spelregler hör också reglerna om ersättning vid arbetslöshet. De förändringar av arbetslöshetsersättningen som statsmakterna genomfört under senare år har syftat till att ändra förutsättningarna för lönebildningen. Det är ett brott mot kravet på neutralitet.

4. Den internationellt konkurrensutsatta sektorn bör ange takten

Sverige är ett litet land med ett stort internationellt beroende. Värdet av den svenska exporten är, ställt i förhållande till Sveriges BNP, omkring 50 procent. Industrin står för omkring 75 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 vältra över 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 vara först med att teckna avtal och ange takten för övriga avtalsområden. Industrin ska vara lönenormerande för hela arbetsmarknaden.

5. Riksbankens inflationsmål en viktig utgångspunkt

Den svenska penningpolitiken syftar till att upprätthålla en stabil prisnivå. Riksbanken har bestämt ett mål för inflationen på 2 procent, med ett toleransintervall på +/- 1 procent, mätt enligt KPI. I praktiken svänger inflationen ännu mer runt mål 2 procent. 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.

Den svenska penningpolitiken bygger på 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 i 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.

Parterna bör agera som om Riksbanken når sitt inflationsmål. Däremot bör parterna inte ta hänsyn till tillfälliga svängningar i inflationen, växelkursen eller förändringar av räntenivån.

6. Stort omvärldsberoende kräver förnyelse och hög omställningsförmåga

Sveriges stora omvärldsberoende gör att förändringar i omvärlden hela tiden också medför nya förutsättningar. Det innebär krav på ständig förnyelse och hög omställningsförmåga inom svensk industri. Det är uppfordrande på industriavtalets 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 ställer krav 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.

C. 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 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. 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 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 EG-rätten. För att bevara och stärka den svenska modellen krävs att parterna tar ett ansvar för implementering av nya EG-direktiv. Det krävs också att utländsk arbetskraft som är tillfälligt verksamma i Sverige har löner och anställningsvillkor enligt svenska kollektivavtal.

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.

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

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. Det samma 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.

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 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 lokalt fackliga 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. Löneökningar i takt med Europa

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 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.

6. 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.

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 frågan 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 tillfredställande 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 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.

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 anställde på arbetsmarknaden och bidrar till personlig utveckling.

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 stödja medlemmarna och 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. Med ökad kompetens kommer utveckling av arbetsuppgifter och lön.

Tillfälliga nedgångar i efterfrågan och produktionen bör tas tillvara som utmärkta tillfällen för företag och anställda att öka sina investeringar i utbildning.

Partssamarbetet i yrkesutbildningsfrågor på gymnasial och eftergymnasial nivå bör utvecklas.

12. 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 viktigt 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 mera aktivt förebyggande arbete, ökade satsningar på utbildning av chefer och skyddsombud och ett utvecklat systematiskt rehabiliteringsarbete. Rehabiliteringen fungerar inte i dag. Parterna bör ta ett ökat ansvar för att skapa regler som stimulerar till tidigare och mer effektiva rehabiliteringsåtgärder. För att få tillbaka en person som är sjukskrivna 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.

13. 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 ska 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 att vidareutbildning erbjuds såväl internt som externt så att kvinnor i större utsträckning kan åta sig mer kvalificerade och ansvarskrävande arbetsuppgifter.

Parterna har ett gemensamt ansvar 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.

D. GEMENSAMMA KRAV I AVTALSÖRELSSEN 2010

Löner

Lönebestämmelserna ska utformas så att de leder till ökad reallön.

Ett löneutrymme skapas på varje avtalsområde genom att varje individ bidrar med 2,6 procent, dock lägst 620 kronor per månad. Områden med lågt löneläge och många kvinnor ska särskilt uppmärksammas. Alla anställda ska få minst 430 kronor per månad i löneökning.

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

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 2,6 procent.

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

Trygghet och utveckling

Utbildning och kompetensutveckling i anställningen

Omfattningen av satsningar på utbildning och kompetensutveckling inom industrin måste öka. För att de anställda ska ha möjlighet att bredda och fördjupa sina kunskaper och stärka sin ställning på arbetsmarknaden ska alla anställda, utöver den direkt verksamhetsrelaterade utbildningen, ha rätt till en viss mängd utbildning/kompetensutveckling per år. Parterna inom industrin ska, för detta ändamål, komma överens om att avsätta 0,x % av ovan angivna löneutrymme.

Utbildning under uppsägningstid

Avtalen ska ändras så att de i ökad utsträckning ger anställda som är uppsagda på grund av arbetsbrist möjlighet att genomgå utbildning under uppsägningstiden, för att underlätta omställning till nya arbeten.

Utbildning istället för uppsägning

Plötsliga förändringar i omvärlden kan innebära att efterfrågan på företagets produkter försvinner under kortare eller längre tid. Detta skapar naturligtvis osäkerhet bland de anställda kring företagets fortsatta konkurrenskraft. Det kan i sin tur få till följd att enskilda företag eller hela branscher tappar viktig kompetens genom att anställda frivilligt eller ofrivilligt söker sig till nya yrken. Det är ett problem för industrins och Sveriges internationella konkurrenskraft.

Parterna inom industrin ska komma överens om förslag på åtgärder som gör det möjligt för de anställda att, i ovan beskrivna situation, bibehålla sin anställning och under en tid genomgå en utbildning i syfte att bibehålla och utveckla för företagen nödvändig kompetens. Parterna ska gemensamt uppvakta regeringen i syfte att bli överens om finansiering och genomförande av sådana åtgärder.

Inhyrning

Det förekommer att arbetsgivare ensidigt beslutar att anlita bemanningsföretag i stället för att återanställa företrädesberättigade arbetstagare. Detta innebär ett kringgående av anställnings-

skyddet. Parterna ska därför komma överens om regler som säkerställer att arbetstagares företrädesrätt i praktiken inte kränks.

Visstidsanställning

Avtalen ska slå fast att tillsvidareanställning är huvudregel. En nedre gräns för visstidsanställning ska vara fastslagen och förekommer ”rullande” visstidsanställningar ska en borte gräns finnas för visstidsanställningen.

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.

Rehabilitering

Industrins parter ska gemensamt uppta förhandlingar i syfte att träffa ett för alla Industriavtalets parter gemensamt Rehabiliteringsavtal. Rehabiliteringsavtalet ska ge de lokala parterna rätt att påkalla ett särskilt rehabiliteringsstöd – förstärkt rådgivning. Syftet med Rehabiliteringsavtalet och den förstärkta rådgivningen är att tidigt få igång en rehabiliteringsprocess som återför den sjuke i arbete.

Facklig introduktion

Alla nyanställda ska ha rätt till facklig introduktion.

Omställningsstöd för visstidsanställda och långtidssjukskrivna

Parterna inom industrin ska verka för att omställningsavtalens parter (LO, PTK och SN) anpassar omställningsavtalen så att omställningsstöd också utgår för visstidsanställda och för personer som mist sin anställning på grund av ohälsa.

Jämställdhet

Lönekartläggning

De lokala parterna ska årligen genomföra en lönekartläggning/löneskillnadsanalys i syfte att rätta till osakliga löneskillnader. Förekommer osakliga löneskillnader ska dessa rättas till. I arbetet med lönekartläggningar/löneskillnadsanalyser ska även kvinnors respektive mäns möjligheter till lika utveckling i arbetet och av lön analyseras i syfte att skapa likvärdiga möjligheter.

På alla avtalsområden ska partsgemensamma material tas fram om hur lönekartläggningar ska genomföras och partsgemensamma utbildningar ska hållas för lönesättande chefer och fackliga företrädare.

Parterna inom industrin ska inrätta en partsgemensam nämnd med uppgift att följa utvecklingen och tillämpningen enligt ovan.

Föräldralön

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

AVTALSPERIOD

Utgångspunkten för avtalskraven är ett ettårigt avtal.