



# AVTALSPOLITISK PLATTFORM

inför avtalsrörelsen 2013

---

Fastställt 30 november 2012

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

Ytterligare exemplar av "Avtalspolitisk plattform – inför avtalsrörelsen 2013" kan beställas på e-postadress: [fi.kansli@fikansli.se](mailto:fi.kansli@fikansli.se) eller av Helena Ek tel. 08-786 85 13. Rapporten finns även att hämta på [www.fackeninomindustrin.se](http://www.fackeninomindustrin.se).

# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

INLEDNING .....	2
A. GEMENSAMMA UTGÅNGSPUNKTER .....	3
1. Alla förbunden ska vinna på samarbetet .....	3
2. Samarbete mellan suveräna förbund .....	3
3. Lönebildningen är arbetsmarknadsparternas ansvar .....	3
4. Den internationellt konkurrensutsatta sektorn ska ange takten .....	4
5. Riksbankens inflationsmål en viktig utgångspunkt .....	4
6. Omvärldsberoendet en utmaning för industrins parter .....	5
B. GEMENSAMMA AVTALSPOLITISKA MÅL.....	6
1. Kollektivavtalens ställning ska stärkas.....	6
2. Riks/branschavtal som täcker alla anställda inom industrin.....	6
3. Mer likartade anställningsvillkor för alla anställda i samma bransch .....	6
4. Stärk det lokala facket .....	7
5. Ökade reallöner och hög sysselsättning .....	7
6. Riks/branschavtal som intecknar huvuddelen av löneutrymmet .....	7
7. 100 timmars arbetstidsförkortning .....	8
8. Lokalt förnyelsearbete för industriell utveckling .....	8
9. Trygghet i anställning.....	8
10. Stöd i omställningen .....	8
11. Ökade satsningar på utbildning och kompetens .....	9
12. En bättre arbetsmiljö.....	9
13. Ett arbetsliv där alla människor har lika värde, lika rättigheter och möjligheter .....	10
C. FÖRUTSÄTTNINGAR INFÖR AVTALSRÖRELSEN .....	11
Nya Industriavtalet .....	11
Avtal 2011 .....	11
Erfarenheter av nya Industriavtalet .....	11
Omfattande avtalsrörelse 2013 .....	12
Partsgemensamma arbetsgrupper .....	12
Korttidsarbete .....	12
De ekonomiska förutsättningarna.....	13
Statliga initiativ .....	13
Omställningsförhandlingar .....	14
Villkoren för utländsk arbetskraft tillfälligt verksam i Sverige.....	14
EU-perspektiv .....	14
D. GEMENSAMMA KRAV I AVTALSRÖRELSEN 2013.....	15
Löner.....	15
Arbetstidsförkortning .....	15
Jämställdhet .....	15
Avtalsperiod .....	15

## INLEDNING

De fackförbund som omfattas av Industriavtalet samarbetar under benämningen Facken inom industrin. I samarbetet ingår att inför varje avtalsrörelse utarbeta en gemensam avtalspolitisk plattform. FI Rådet<sup>1</sup> beslöt vid sitt sammanträde den 12 november 2012 att sända över dokumentet, ”Avtalspolitisk plattform – inför avtalsrörelsen 2013 – förslag 12 november 2012”, till förbunden i Facken inom industrin för ställningstagande. Förbunden uppmanades att ta ställning till förslaget och redovisa sitt ställningstagande senast vid FI Rådets möte den 30 november 2012.

Vid FI Rådets sammanträde den 30 november konstaterades att alla förbund ställt sig bakom avsnitt D i förslaget till avtalspolitisk plattform. FI Rådet förklarade därmed plattformen för fastställd.

Med plattformen som underlag vidtar nu ett arbete med att utarbeta detaljerade krav på respektive avtalsområde. Det arbetet sker inom respektive förbund och i förbundens förhandlingsdelegationer. Totalt berörs drygt 50 olika avtalsområden. På flertalet av förbundens avtalsområden ska avtalskraven till arbetsgivarna vara överlämnade senast den 31 december 2012. I den mån arbetsgivarorganisationerna har förslag till förändringar ska de på motsvarande sätt överlämna sina förslag till de fackliga motparterna senast den 31 december 2012. Därefter vidtar förhandlingar. Enligt den överenskomna tidsplanen är siktet inställt på att överenskommelser om nya avtal ska träffas före mars månads utgång 2013.

Förslaget till avtalspolitisk plattform innehåller fyra delar. I den första delen, avsnitt A, anges ett antal principiellt viktiga utgångspunkter för förbundens gemensamma agerande. I avsnitt B anges ett antal avtalspolitiska mål som förbunden är överens om att arbeta för. Målen är av långsiktig karaktär och har betydelse för förbunden när de agerar gemensamt, både i avtalsrörelser och mellan avtalsrörelserna. I avsnitt C beskrivs några allmänna förutsättningar inför avtalsrörelsen. Avslutningsvis behandlas i avsnitt D förslag till gemensamma krav i avtalsrörelsen 2013.

Ytterligare bakgrundsmaterial inför förhandlingarna finns i Industrins ekonomiska råds rapport ”Inför 2013 års avtalsrörelse” och rapporten ”Ekonomiska bedömningar – inför avtalsrörelsen 2013” från Facken inom industrins ekonomgrupp. Bägge dessa rapporter och den ”Avtalspolitiska plattformen” finns på Facken inom industrins hemsida [www.fackeninomindustrin.se](http://www.fackeninomindustrin.se).

---

<sup>1</sup> Ordförande och förhandlingschefer/avtalssekreterare i Facken inom industrin.

## **A. GEMENSAMMA UTGÅNGSPUNKTER**

Facken inom industrin har ett antal gemensamma utgångspunkter för sitt samarbete. De finns angivna i Facken inom industrins Avsiktsförklaring. Nedanstående text är en utveckling av dessa punkter med beaktande av de förhållanden som råder inför avtalsrörelsen 2013.

### **1. Alla förbunden ska vinna på samarbetet**

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

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

### **2. Samarbete mellan suveräna förbund**

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

Samarbetet tar under en avtalsrörelse formen av en förhandlingssamverkan. Det innebär en kraftmätning med arbetsgivarna och att ett förbunds agerande kan få stora konsekvenser för ett annat förbunds position. Det är en samverkan som ställer extra stora krav på förbundens samarbete.

Förbunden har därför lovat varandra att genomföra vissa uppgifter och iaktta vissa förhållningssätt gentemot varandra under en avtalsrörelse. Det innefattar ett gemensamt förberedelsearbete, utarbetande av en gemensam plattform och vissa ordningsregler i samband med överlämnande av avtalskrav, tecknande av nya avtal och i händelse av varsel om konfliktåtgärder.

### **3. Lönebildningen är arbetsmarknadsparternas ansvar**

En viktig utgångspunkt för Facken inom industrin är att lönebildningen är arbetsmarknadsparternas ansvar. Löneökningarnas storlek och fördelning samt formerna för förhandlingar ska bestämmas av arbetsmarknadens parter. Industriavtalet är ett uttryck för att parterna inom industrin tar ett gemensamt ansvar för lönebildningen.

Statsmakterna bör inte blanda sig i lönebildningen och ansvaret för lönebildningen och den ekonomiska politiken bör hållas isär. Företrädare för regeringen, Riksbanken eller Konjunkturinstitutet ska inte framföra uppfattningar och söka påverka resultaten av löneförhandlingar eller ha synpunkter på formerna för löneförhandlingar.

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

Det finns ett samspel mellan lönebildningen och den ekonomiska politiken. En fungerande lönebildning ger bättre förutsättningar för den ekonomiska politiken. Tydliga och tidiga besked från statsmakterna i frågor som påverkar en avtalsrörelse underlättar för parterna att ta sitt ansvar.

Företrädare för statsmakterna bör inte agera på ett sätt som rubbar den grundläggande balansen mellan parterna, utan vara neutrala i de frågor som parterna har att hantera. Större förändringar av spelreglerna på arbetsmarknaden bör endast ske med parternas samtycke.

#### **4. Den internationellt konkurrensutsatta sektorn ska ange takten**

Sverige är ett litet land med stort internationellt beroende. Välfärdsnivån beror i hög utsträckning på hur svensktillverkade produkter värderas på de internationellt konkurrensutsatta marknaderna, i Sverige och utomlands. Företag i den internationellt konkurrensutsatta sektorn har små möjligheter att vältra över kostnaderna på andra. Det utgör en restriktion för löneökningarnas storlek som har konsekvenser för hela den svenska arbetsmarknaden.

Den internationellt konkurrensutsatta sektorn ska vara lönenormerande för hela arbetsmarknaden. Avtalsområdena inom industrin utgör kärnan i den internationellt konkurrensutsatta sektorn. Därför bör parterna inom industrin vara först med att teckna nya avtal. När Facken inom industrin gemensamt tar ansvar för normeringen vinner den kraft och legitimitet på svensk arbetsmarknad. Det är en bra ordning för industrin, industrins anställda och den samhällsekonomiska utvecklingen.

#### **5. Riksbankens inflationsmål en viktig utgångspunkt**

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

Inflationstakten, mätt som KPI, svänger runt Riksbankens mål. Till en del beror dessa svängningar på att Riksbankens egna beslut om att förändra räntan påverkar KPI. Ränteförändringar vars syfte är att stabilisera inflationstakten runt målet på sikt, men som kortsiktigt kan innebära att KPI förs längre från målet. En annan orsak till att inflationstakten, mätt i form av KPI, varierar är att prisförändringar på olika råvaror oväntat höjer eller sänker KPI. Skulle arbetsmarknadens parter vid bedömningar av löneutrymmet försöka ta hänsyn till dessa tillfälliga fluktuationer i inflationstakten skulle lönebildningen bli mycket instabil.

Genom att agera som om Riksbanken når sitt mål bidrar parterna till att inflationsförväntningar hamnar runt 2 procent. Detta underlättar för Riksbanken att nå sitt mål, minskar sannolikt skillnaderna i parternas bedömning av löneutrymmet och bidrar till mer stabila samhällsekonomiska förutsättningar. En sådan lönepolitik bygger å andra sidan på att Riksbanken långsiktigt förmår upprätthålla förtroendet för inflationsmålet.

Den svenska penningpolitiken har inget mål för valutakursens utveckling utan utgår från att växelkursen är rörlig. Samtidigt påverkar utvecklingen av valutakursen den svenska inflationstakten, konkurrenskraften och nettoexport. Med det finns också ett omvänt förhållande. Utveckling av inflationstakten i Sverige relativt vår omvärld och den svenska konkurrenskraftens utveckling påverkar valutakursens utveckling på lång sikt.

Om exempelvis den svenska kronans värde stiger, stiger också de svenska arbetskraftskostna-

derna relativt omvärlden vilket leder till minskad nettoexport. Samtidigt sjunker inflationstakten, svenska företag och hushåll kan köpa varor och tjänster från utlandet billigare, vårt bytesförhållande gentemot omvärlden förbättras. Det ökar det reala utrymmet. Om kronans värde istället sjunker gäller det omvända.

Fluktuationerna i den svenska växelkursen är ibland kraftiga och det är svårt att säkert veta vad de beror på och i vilken mån de är tillfälliga eller av mer permanent natur. För parterna är det vanskligt att föra in dessa svängningar som en komponent när de ska uppskatta löneutrymmet. Risken är stor för att effekterna blir densamma som om parterna skulle försöka ta hänsyn till tillfälliga variationer i inflationstakten. Lönebildningen skulle bli mer ryckig och instabil och skapa större obalanser i den samhällsekonomiska utvecklingen.

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

## **6. Omvärldsberoendet en utmaning för industrins parter**

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

För att möta de nya utmaningar som globaliseringen medför och för att förhindra nya finanskriser krävs politiska åtgärder på både nationell och global nivå. Men den situation vi befinner oss i är också uppfordrande på Industriavtalets parter. Med det nya Industriavtalet läggs mer kraft på det partsgemensamma arbetet i syfte att utveckla svensk industri. Det arbetet måste fortsätta och utvecklas ytterligare. Nya problem och utmaningar kan också behöva mötas med nya avtalspolitiska lösningar. Det ställer krav på industrins parter.

Det gäller inte minst arbetsgivarna. De måste vara beredda att teckna kollektivavtal som reglerar nya frågor. Globaliseringen utmanar också oss som fackliga organisationer. Vår förståelse att hantera nya frågor, göra omprioriteringar och pröva om befintlig avtalsreglering fyller sina syften sätts på prov. Varje avtalsrörelse innebär en möjlighet att ta nya steg framåt.

## **B. GEMENSAMMA AVTALSPOLITISKA MÅL**

Facken inom industrin är överens om följande långsiktiga mål:

### **1. Kollektivavtalens ställning ska stärkas**

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

Kollektivavtalet ger trygghet och utvecklingsmöjligheter. Det är de anställdas möjlighet att, som medlemmar i facket, gemensamt förbättra arbetsvillkoren och förhindra en godtycklig behandling från arbetsgivarnas sida. Kollektivavtalet bidrar till ordning och reda på arbetsplatsen. Det är en fördel för arbetsgivarna. Ett kollektivavtal ger större möjligheter till anpassningar, efter exempelvis branschmässiga förutsättningar, än lagstiftning. Med ett kollektivavtal blir ansvaret för reglernas tillämpning och utveckling tydligt. Det är parterna som tecknat avtalet som är ansvariga för avtalets efterlevnad. Parter som finns representerade på arbetsplatsen och väl känner de villkor som avtalet reglerar.

Det är viktigt att parterna tillsammans finner lösningar på nya situationer som uppstår. Detta gäller inte minst den påverkan och de influenser som kommer genom EU-rätten. För att bevara och stärka den svenska modellen krävs att parterna tar ett ansvar för implementering av nya EU-direktiv. Det krävs också att utländsk arbetskraft som är tillfälligt verksam i Sverige har löner och anställningsvillkor enligt svenska kollektivavtal.

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

### **2. Riks/branschavtal som täcker alla anställda inom industrin**

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

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

### **3. Mer likartade anställningsvillkor för alla anställda i samma bransch**

Det är viktigt att facket bidrar till att riva föråldrade gränser mellan arbetare och tjänstemän. I flertalet av industrins delbranscher är de allmänna anställningsvillkoren för arbetare och tjänstemän olika, även avtalsförsäkringarna är olika och det finns kvarstående skillnader i avtals-



pensionernas utformning även om de förändringar som gjort under senare år gör att reglerna blivit mer lika. Denna skiktning av anställda i två kategorier har en lång historisk tradition.

Det pågår en utveckling i många företag som gör att dessa gränser framstår som orimliga och irrationella och alltmer suddas ut när anställda från de olika grupperna tillfälligt eller permanent arbetar tillsammans. Facken inom industrin strävar efter att de förändringar som sker i avtalsvillkoren ska leda till att villkoren för arbetare och tjänstemän närmar sig varandra på ett sätt som är gynnsamt för båda grupperna.

#### **4. Stärk det lokala facket**

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

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

För att stärka de lokala fackligt förtroendevalda krävs förbättrade och utvecklade utbildningsmöjligheter, exempelvis kring arbetsmiljö- och bolagsstyrelsefrågor. Fack och arbetsgivare har ett gemensamt ansvar för att personer som tar på sig mer omfattande fackliga förtroendeuppdrag kan återvända till ett arbete och stärkt sina utvecklingsmöjligheter när de lämnar sitt förtroendeuppdrag.

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

Facken inom industrin ska arbeta för att löntagarna får sin rättmätiga del av produktivitetsvinsterna och företagets ökade produktionsresultat. Det ska ske på ett sätt som lägger en grund för varaktigt ökade reallöner och är förenligt med låg inflation, hög sysselsättning och bibehållen konkurrenskraft.

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

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

Facken inom industrin ska arbeta för att överenskommelser om nya riks/branschavtal ska innehålla bestämmelser om höjning av utgående lön (riks/branschavtal med löneökningar). Det säkerställer att alla arbetsplatser och anställda får del av löneökningarna när lönerna fastställs lokalt. Löneökningsbestämmelserna ska utformas så att de intecknar huvuddelen av löneutrymmet och ger alla del av löneökningarna. Därmed skapas förutsättningar för en tydlig nor-

mering på hela arbetsmarknaden. Den exakta utformningen av avtalens löneökningsbestämmelser bestämmer respektive förbund.

## **7. 100 timmars arbetstidsförkortning**

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

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

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

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

Globaliseringen ökar konkurrensen och förändringstrycket på svensk industri. Frågan om förnyelse av svensk industri blir då ännu viktigare. Det ökade internationella ägandet och de stora internationella företagens mer komplexa organisationsstruktur ställer i många fall stora krav på de lokala fackliga organisationernas förmåga att hantera problem och frågeställningar av avgörande betydelse för de anställda och företaget. För att samverka och förhandlingar ska fungera på ett tillfredsställande sätt måste kontakterna formeras så att diskussioner förs med de personer i företagen som verkligen kan fatta beslut.

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

## **9. Trygghet i anställning**

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

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

## **10. Stöd i omställningen**

Facken inom industrin ska arbeta för att omställningar i arbetslivet ska ske, så att människor ges möjlighet att växa och att utslagning och utanförskap förhindras. Det ska finnas trygghet även vid förändringar.

Såväl arbetare som tjänstemän inom industrin omfattas av omställningsavtal. Dessa avtal bör utvecklas och mer resurser bör avsättas bland annat för att fler ska kunna få stöd till utbildningsinsatser. Dessutom bör parterna komma överens om att gemensamt påverka statsmakterna i syfte att öka och förbättra utbildningsinsatserna och de arbetsmarknadspolitiska åtgärderna.

## 11. Ökade satsningar på utbildning och kompetens

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

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

Partssamarbetet i yrkesutbildningsfrågor på gymnasial och eftergymnasial nivå bör utvecklas.

## 12. En bättre arbetsmiljö

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

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

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

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

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

Facken inom industrin ska arbeta för ett arbetsliv fritt från diskriminering och trakasserier. Alla anställda och arbetssökande ska behandlas med samma respekt oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder. Arbete mot diskriminering kan med fördel drivas gemensamt av alla fack på en arbetsplats och ska också drivas partsgemensamt. Uppgiften är att arbeta aktivt för att förebygga diskriminering, uppmärksamma om diskriminering förekommer och vidta åtgärder i syfte att komma till rätta med diskriminering. Alla anställda ska ha rätt till en arbetsmiljö där man kan känna sig trygg. Alla ska ha lika rätt till karriär och utveckling.

Parterna ska gemensamt vidta åtgärder som syftar till att underlätta utlandsföddas integration i arbetslivet. Parterna har också ett gemensamt ansvar för att motverka främlingsfientlighet på arbetsplatsen. Parterna bör gemensamt arbeta med att underlätta för funktionshindrade att delta på arbetsmarknaden. En del av detta är att se över tillgängligheten på arbetsplatsen.

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

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

## C. FÖRUTSÄTTNINGAR INFÖR AVTALSRORELSEN

### Nya Industriavtalet

I juni 2011 undertecknade Industrins parter ett nytt Industriavtal. Det nya Industriavtalet syftade bland annat till att partsarbetet med att utveckla svensk industri skulle intensifieras. Utbildning, forskning, innovation och jämställdhet är prioriterade frågor. Parterna är överens om att verka för att öka kunskapen och insikten om industrins betydelse för Sveriges utveckling. I det nya avtalet finns också en öppenhet för att bredda samarbetet och bedriva projekt tillsammans med parter utanför industrin.

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

Det nya Industriavtal undertecknades av samtliga parter som omfattades av det gamla industriavtalet utom Pappers som valde att stå utanför. Bland arbetsgivarna tillkom en ny part Grafiska Företagens Förbund.

### Avtal 2011

Tidsschemat för förhandlingarna 2011 var mer sammanpressat än vad det brukar vara. Det hängde samman med att alla Industriavtalets parter i början av 2011 träffat en särskild överenskommelse om en tidsplan som skulle göra det möjligt för alla förbund att förhandla gemensamt trots att avtalen som träffats 2010 hade olika utlöpningsstider.

På eftermiddagen den 12 december undertecknades uppgörelse på ett flertal avtalsområden där förhandlingar pågått. Alla förbund i Facken inom industrin var med och skrev under ett eller flera avtal. Lönenivån blev 3 procent och avtalsperioden 14 månader. Flertalet avtal inom industrin kom att löpa ut samtidigt, den 31 mars 2012.

Undertecknandet skedde på övertid. Från den 1 december hade det varit avtalslöst tillstånd. Det medförde att de opartiska ordförandena, i enlighet med det nya Industriavtalet, kallat till överläggningar och genomfört partsgemensamma överläggningar (PÖL), i vilka alla förbund blev delaktiga.

### Erfarenheter av nya Industriavtalet

Efter avtalsrörelsen 2011 har Facken inom industrin gjort en gemensam utvärdering av avtalsrörelsen som bl.a. behandlar hur det nya Industriavtalets förhandlingsavtal fungerade. Tillsammans med industrins arbetsgivare har också en partsgemensam utvärdering gjorts och dessutom har de opartiska ordförandena gjort en utvärdering.

Samtliga utvärderingar är överlag positiva till hur det nya Industriavtalet fungerade i 2011 års förhandlingar. Facken inom industrin bedömer att samarbetet och samverkan mellan förbunden fungerade bra under avtalsrörelsen. Alla var med och var delaktiga i förhandlingarnas slutskede. Den starkt sammanhållna processen för att sätta nivån kan samtidigt innebära att det blir svårare att lösa vissa branschspecifika frågor. Konststycket är att finna former för för-

handlingarna som både ger utrymme för att lösa olika branschvisa frågor samtidigt som alla förbund är med och ”sätter märket”.

### **Omfattande avtalsrörelse 2013**

Avtalsrörelsen 2013 kommer att bli mycket omfattande och beröra stora delar av arbetsmarknaden. Inom industrin löper alla större avtalsområden ut den 31 mars 2013. Men även utanför industrin är det många stora avtal både på offentlig och privat sida som löper ut den 31 mars. Byggnads ”Byggavtal” som går ut den 28 februari 2013. Avtalet som tecknades redan 2010 och löpte då på 35 månader. Löneökningarna för sista året förhandlades fram i år.

### **Partsgemensamma arbetsgrupper**

Som ett resultat av krav som Facken inom industrin drev i 2011 års förhandlingar kom parterna inom industrin överens om att tillsätta ett antal branschövergripande arbetsgrupper.

#### *Arbetsmiljö/Företagshälsovård*

En partsgemensam arbetsgrupp fick i uppgift att ta sig an ett antal frågor inom områdena arbetsmiljö, företagshälsovård och rehabilitering. Arbetet har bl.a. medfört att parterna gemensamt tillskrivit arbetsmarknadsministern och föreslagit att ett nationellt kunskapscentrum för arbetsmiljö inrättas.

#### *Kartläggning av utbildningar för industrianställda*

En arbetsgrupp fick i uppgift att kartlägga och gå igenom befintligt utbud av kortare utbildningar med relevans för industrin. Arbetsgruppen ska också analysera behovet av kortare utbildningar som finns inom industrin och beskriva det väsentligaste innehållet i sådana utbildningar.

#### *Industrins jämställdhetsråd*

Som ett resultat av 2010 års förhandlingar inrättades mellan parterna inom industrin en jämställdhetsgrupp, Industrins jämställdhetsråd. Gruppen har till uppgift att fortlöpande utveckla tankar och planer på olika typer av insatser i arbetslivet både vad gäller jämställdhet och mångfald. En gång per år, i samband med Industridagen, delar gruppen ut ett pris till ett företag som är ”Det goda exemplet – ett företag för jämställdhet”.

### **Korttidsarbete**

Under avtalsrörelsen 2010 beslutade Teknikarbetsgivarna, Industri- och KemiGruppen, Stål och Metall Arbetsgivareförbundet, SVEMEK och Gruvornas Arbetsgivareförbund, Unionen, Sveriges Ingenjörer och IF Metall att tillsätta en grupp för att titta närmare på system för korttidsarbete. Därefter har även Skogsindustrierna och fackförbundet GS knutits till projektet. Syftet med gruppen var att studera existerande modeller för korttidsarbete i viktiga konkurrensländer samt att överväga om ett system bör införas även i Sverige och hur det i så fall bör vara konstruerat. I avtalsrörelsen 2011 beslutade parterna att slutföra arbetet och presentera ett förslag på system.

I februari 2012 presenterade parterna ett gemensamt förslag till ett svenskt system. Förslaget bygger på att statsmakterna är med och finansierar systemet. Parterna har under arbetets gång haft kontakt med representanter för regeringen som uttryckt en positiv inställning. En statlig utredning är nu tillsatt och ett förslag väntas komma i slutet av 2012. Utredningen har knutit en referensgrupp med representanter för parterna till sig. Ett färdigt system skulle kunna finnas på plats 2014.

## De ekonomiska förutsättningarna

Inför avtalsrörelsen 2013 har det tagits fram ett antal rapporter om de ekonomiska förutsättningarna.

Av Industriavtalet framgår att parterna ska tillsätta ett Industrins ekonomiska råd. Industrins ekonomiska råd (IER) består av fyra ekonomer som ska stå fria gentemot parterna. De får inte vara anställda i någon arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation. Mot bakgrund av den ökade osäkerheten om utvecklingen i Europa samt dess stora betydelse för den svenska industrins utveckling fick IER i mars 2012 ett uppdrag vars fokus var beskriva och analysera den ekonomiska utvecklingen i Europa och då särskilt inom euroområdet. Det resulterade i en rapport ”Krisen i eurozonen – konsekvenser för svensk industri” som presenterade i juni 2012.

I augusti fick IER ett nytt uppdrag av Industriutskottet att ta fram en rapport inför avtalsrörelsen 2013. Det resulterade i rapporten ”Inför 2013 års avtalsrörelse”<sup>2</sup>. Konjunkturinstitutet publicerade sin lönebildningsrapport i mitten av oktober. Rapporten ger samhällsekonomiska aspekter på lönebildningen<sup>3</sup>.

Samtidigt som förbunden i Facken inom industrin presenterar sitt förslag till Avtalspolitisk plattform publiceras också en grupp ekonomer i Facken inom industrin en rapport ”Ekonomiska bedömningar inför avtalsrörelsen 2013”<sup>4</sup>.

## Statliga initiativ

I september 2012 presenterade den s.k. Uppsägningstvistutredningen (SOU 2012:62) ett flertal förändringar i anställningsskyddslagen. Utredningen har haft i uppdrag att föreslå åtgärder som minskar kostnaderna för arbetsgivaren vid tvist om uppsägning. Ett av förslagen innebär en stor principiell förändring som skulle rubba den maktbalans som idag finns på arbetsmarknaden. Utredningen föreslår att arbetsgivaren inte ska behöva betala lön i mer än ett år under en tvist med ogiltighetsyrkande även om tvisten inte är avgjord i domstol och att en arbetsbristuppsägning som angrips för att arbetsgivarens omplaceringsskyldighet inte fullgjorts inte ska kunna ogiltigförklaras.

En annan statlig utredning, Utredningen om en Lärlingsprovanställning – en ny anställningsform med utbildningsinnehåll (Dir A 2011:07), har i uppdrag att föreslå en ny anställningsform med utbildningsinnehåll för personer som är yngre än 23 år. Inspiration till idén finns i kollektivavtalen om yrkesintroduktion. Vad regeringen vill är att införa en ny anställningsform med i princip obefintligt anställningsskydd under en period av 18 månader. Det innebär att regeringen är inne på ett område som bör hanteras av parterna. Det finns idag kollektivavtal om yrkesintroduktion. Om man önskar öka antalet unga som genomgår yrkesintroduktion kan det göras genom stödinsatser utan att en ny anställningsform införs.

Under sommaren 2012 tog regeringen initiativ till att etablera en Jobbpakt med arbetsmarknadens parter. En av regeringen uttalad målsättning är att sänka trösklarna in på arbetsmarknaden. Idén med jobbpakten är att parterna skulle ansvara för att betydligt fler unga anställs via yrkesintroduktionsavtal samtidigt som staten skulle bidra till att stödja anställningar inom ramen för dessa avtal. Samtal genomförs nu med parterna och vad resultatet blir återstår att se.

---

<sup>2</sup> Finns på Facken inom industrin hemsida, [www.fackeninomindustrin.se](http://www.fackeninomindustrin.se).

<sup>3</sup> Finns på Konjunkturinstitutets hemsida, [www.konj.se](http://www.konj.se).

<sup>4</sup> Finns på Facken inom industrins hemsida, [www.fackeninomindustrin.se](http://www.fackeninomindustrin.se).

## **Omställningsförhandlingar**

PTK och Svenskt Näringsliv kom i november 2011 överens om en avsiktsförklaring innebärande att parterna ska uppta förhandlingar om ett utvecklat omställningsavtal. Frågorna som behandlas är kompetensutveckling, omställningsstöd till visstidsanställda och personer med ohälsoproblematik samt turordningsreglerna. LO och Svenskt Näringsliv träffade kort tid efter en liknande överenskommelse, dock utan ett åtagande att förhandla i frågorna. De frågor som drivs från de fackliga organisationernas sida har tidigare drivits inom ramen för samarbetet i facken inom industrin.

## **Villkoren för utländsk arbetskraft tillfälligt verksam i Sverige**

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

Regeringens uppfattning är att ändringarna i utstationeringslagen och i MBL inte påverkar den svenska arbetsmarknadsmodellen och att det inte finns skäl att införa lagstadgade minimilöner. Riksdagens majoritet är numera av uppfattningen att Lex Laval kan innebära att svenska kollektivavtal inte kan hävdas med tillräcklig styrka och har därför tillkännagivit att riksdagen uppdrar åt regeringen att tillsätta en utredning som ska se över om Lex Laval kan ändras, så att möjligheten att tillgripa stridsåtgärder blir större. Riksdagen har även uppdragit åt regeringen att inom EU-samarbetet verka för att utstationeringsdirektivet ändras och blir ett minimidirektiv.

## **EU-perspektiv**

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



## **D. GEMENSAMMA KRAV I AVTALSRORELSSEN 2013**

### **Löner**

Lönebestämmelserna ska utformas så att de leder till ökad reallön.

Ett löneutrymme skapas på varje avtalsområde med 2,8 procent. Det är upp till förbunden att utforma de exakta löneökningsskraven utifrån de traditioner som finns på respektive avtalsområde<sup>5</sup>. Områden med lågt löneläge inom industrin ska särskilt uppmärksammas.

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

Om löneökningsskraven innehåller regler om en minsta/lägsta löneökning ska den uppgå till 430 kronor per månad.

I de fall avtalen innehåller bestämmelser om lägsta löner/minimilöner ska dessa höjas i syfte att säkerställa värdet av lägsta löner/minimilöner i relation till utgående lön. Fasta ersättningar ska höjas med minst 2,8 procent.

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

### **Arbetstidsförkortning**

Det är principiellt viktigt för förbunden att de branschvisa systemen för arbetstidsförkortning fortsätter att byggas ut. En ytterligare avsättning till branschmässiga system för arbetstidsförkortning ska göras med 0,x procent. System som på kollektiv nivå möjliggör avsättning till pension ska medföra rätt till delpensionering.

### **Jämställdhet**

#### **Föräldralön**

Föräldralön/föräldrapenningstillägg 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. Det bör finnas en öppenhet att diskutera annan längd på avtalen, ifall detta underlättar lösandet av, för de fackliga organisationerna principiellt viktiga frågor.

---

<sup>5</sup> För IF Metall, Livs och GS anges löneökningar i kronor och procent. 2,8 procent motsvarar för en genomsnittlig industriarbetare 700 kronor i månaden.







[www.fackeninomindustrin.se](http://www.fackeninomindustrin.se)