



AVTALSPOLITISK PLATTFORM

Inför avtalsrörelsen 2016

Förslag den 2 november 2015



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 2016” kan beställas på e-postadress: fi.kansli@fikansli.se eller av Sara Andréasson tel. 073 864 15 31. Rapporten finns även att hämta på 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.....	8
7. 100 timmars arbetstidsförkortning	8
8. Lokalt förnyelsearbete för industriell utveckling.....	8
9. Trygghet i anställning.....	8
10. Stöd i omställningen.....	9
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
Omfattande avtalsrörelse 2016.....	11
De ekonomiska förutsättningarna.....	11
Industriavtalet.....	12
Statliga initiativ	13
Omställningsförhandlingar	14
Facken inom industrins arbetsgrupper	14
D. GEMENSAMMA KRAV I AVTALSRÖRELSEN 2016.....	15
Löner	15
Arbetstidsförkortning- deltidspension/flexpension.....	15
Jämställdhet.....	15
Arbetsmiljö.....	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.

Föreliggande förslag 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 2016. Avslutningsvis behandlas i avsnitt D förslag till gemensamma krav i avtalsrörelsen 2016.

FI Rådet¹ beslöt vid sitt sammanträde den 2 november 2015 att översända detta dokument ”Avtalspolitisk plattform – inför avtalsrörelsen 2016 – förslag 2 november 2015”², till förbunden i Facken inom industrin med en hemställan om att förbunden tar ställning till de i avsnitt D redovisade förslagen till gemensamma krav i avtalsrörelsen 2016. Förbunden uppmanades att redovisa sina ställningstaganden senast vid FI Rådets möte den 27 november 2015.

Om alla förbund ställer sig bakom förslaget till gemensamma krav vidtar sedan 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 2015. I den mån arbetsgivarorganisationerna har förslag till förändringar ska de på motsvarande sätt överlämna sina förslag till de fackliga motparterna senast den 31 december 2015. Därefter vidtar förhandlingar. I enlighet med den i Industrins förhandlingsavtal angivna tidsplanen är syftet att överenskommelser om nya avtal ska träffas före mars månads utgång 2016.

¹ Ordförande, förhandlingschefer/avtalssekreterare m.fl. i förbundens ledningar.

² Finns på www.fackeninomindustrin.se.

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 2016.

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. För att rensa KPI från denna effekt används inflationsmåtten KPIF (KPI med fast ränta). KPIF är ett mått på den underliggande inflationen med stor betydelse för penningpolitiken. KPIF är också ett viktigt mått vid en utvärdering av Riksbankens penningpolitik.

En annan orsak till att inflationstakten 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 inflat-

ionstakten, 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 arbetskraftskostnaderna 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 förmåga 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. För svensk industri är ett ökat samarbete mellan olika personalkategorier och mer av lagarbete en stark konkurrensfördel. 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 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 stark konkurrenskraft.

Facken inom industrin använder sig av två olika ansatser för att komma fram till en lämplig nivå på våra lönekrav. En ansats utgår från en uppskattning av ökningen av löner och arbetskraftskostnader i våra viktigaste konkurrentländer i Europa. Ett sådant riktmärke ”I takt med Europa” utgår från att konkurrentländerna har ett likartat inflationsmål, näringsstruktur och produktivitetsutvecklingen.

Den andra ansatsen bygger på att uppskatta två komponenter, nämligen utvecklingen av pris respektive produktivitet och sedan lägga samman dessa siffror. Det är den framtida utvecklingen som ska uppskattas. Den produktivitetsutvecklingen som söks är den framtida genomsnittliga produktivitetsutvecklingen för hela näringslivet, sett över en konjunkturcykel.

Innan en nivå på lönekrav fastställs ska också en bedömning göras av om sysselsättningsläget och Sveriges internationella konkurrenskraft motiverar en justering av utrymmet.

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 normering 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 en arbetstidsförkortning motsvarande 100 timmar per år. Arbetstidsförkortningen kan ske i olika former inom olika branscher. Det kan exempelvis handla om rätt till schemalagd kortare arbetstid, komplexitet, kortare livsarbetstid, rätt till deltids- och/eller flexpension liksom olika kombinationer av detta. Den exakta utformningen bestämmer respektive förbund och bransch. Det gäller även avvägningar avseende vad som regleras mellan parterna centralt, lokalt respektive individens valmöjligheter.

Inför varje avtalsrörelse har förbunden att pröva om och i så fall hur målet om kortare arbetstid ska prioriteras och drivas.

8. Lokalt förnyelsearbete för industriell utveckling

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

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

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

9. Trygghet i anställning

Facken inom industrin ska arbeta för att företagets permanenta arbetskraftsbehov tillgodoses genom tillsvidareanställningar hos den arbetsgivare som driver verksamheten. 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.

Facken inom industrin ska arbeta för att skapa skydd åt de arbetstagare som är inhyrda samt verka för att förbunden agerar gemensamt för att främja tillsvidareanställning hos den arbetsgivare där man är inhyrd.

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. 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 industrins mål är ett hållbart och utvecklande arbetsliv fritt från fysisk och psykisk ohälsa, arbetsolyckor, stress och belastningsskador. En bra arbetsmiljö präglas av låg sjukfrånvaro, hög säkerhet och goda möjligheter för alla anställda att påverka sin arbetssituation. En bra arbetsmiljö är också värdeskapande och produktiv.

För att nå ett hållbart och utvecklande arbetsliv för alla måste ohälsan i dagens arbetsliv successivt minska. Det kräver att det systematiska förebyggande arbetsmiljöarbetet ges hög prioritet. Utgångspunkten för det systematiska arbetsmiljöarbetet är att det ska ske i förebyggande syfte.

För att minska ohälsan ska alla arbetstagare ha tillgång till företagshälsovård. En fungerande företagshälsovård bidrar till att såväl arbetstagaren som verksamheten får stöd och hjälp så att den som drabbats av ohälsa till följd av arbetet kan komma åter i arbete.

Facken inom industrin ska verka för att arbetsmiljöforskning kommer till stånd. Detta är av gemensamt intresse för parterna och till gagn för hela samhället.

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

Facken inom industrins mål är 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. Alla ska ha lika rätt till karriär och utveckling.

För att nå ett arbetsliv fritt från diskriminering och trakasserier krävs ett aktivt arbete för att förebygga diskriminering, uppmärksamma om diskriminering förekommer och vidta åtgärder i syfte att komma till rätta med diskriminering. Arbete mot diskriminering kan med fördel drivas gemensamt av alla fack på en arbetsplats och ska också drivas partsgemensamt.

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

Facken inom industrin vill se en jämställd industri. Industrin består idag enbart av 25 procent kvinnor. Svensk industri ska vara konkurrenskraftig och både män och kvinnor ska känna sig välkomna att jobba i den. Att industrin inte är jämställd är inte bara ett konstaterande utifrån numerären - det är också en fråga om attityder, normer, löner och karriär, arbetsmiljö och hälsa. Alla anställda ska ha möjlighet att kombinera föräldraskap och arbetsliv. Genom att förbättra möjligheten till inflytande över arbetstider, vidgas möjligheterna för ett mer jämställt uttag av föräldraledighet.

C. FÖRUTSÄTTNINGAR INFÖR AVTALSÖRELSEN

Omfattande avtalsrörelse 2016

Avtalsrörelsen 2016 berör i stort sett alla landets löntagare. De första stora avtalen löper ut den 31 mars. Av de cirka 685 kollektivavtal om löner och anställningsvillkor som finns på den svenska arbetsmarknaden löper närmare 500 ut under år 2016. Till det kommer cirka 150 tillsvidareavtal som kan sägas upp under året. De avtal som löper ut senare kommer också att påverkas av vad arbetsmarknadens parter enas om under år 2016 genom att en norm för ökningen av arbetskraftskostnaden sätts.

Cirka 3 miljoner anställda omfattas av de avtal som löper ut under år 2016. Uppsägningsbara tillsvidareavtal omfattar cirka 300 000 anställda. Till det ska också läggas anställda vars arbetsgivare har så kallade hängavtal direkt med en facklig organisation. Det innebär att praktiskt taget alla anställda med kollektivavtal berörs av förhandlingarna under avtalsrörelsen 2016.

De ekonomiska förutsättningarna

Facken inom industrins ekonomer har tagit fram rapporten ”Ekonomiska bedömningar inför avtalsrörelsen 2016”³. Av rapporten framgår bland annat att tillväxten och produktivitetstvecklingen under de senaste åren varit klart lägre än under Industriavtalets första tio år. Det gäller både inom industrin och för hela det svenska näringslivet. Det innebär att de främsta skälen till den nedväxling av löneökningstakten som gjordes 2013 fortfarande gäller. Samtidigt avråder ekonomgruppen från både upp och nedväxlingar av någon större omfattning jämfört med dagens situation.

Inför avtalsrörelsen 2016 har också ett antal andra ekonomiska rapporter tagit fram. Industrins ekonomiska råd⁴ (IER) presenterade i början av oktober 2015 rapporten ”Inför 2016 års avtalsrörelse”.

IER har också tagit fram två andra rapporter under 2014 och 2015 som delvis också har relevans för den kommande avtalsrörelsen. I juni 2014 lämnade IER en rapport till parterna ”Industrins konkurrenskraft, växelkurs och penningpolitik”. Rapporten behandlade bl.a. utvecklingen av svensk industris konkurrenskraft och det svenska kostnadsläget. I rapporten riktar IER stark kritik gentemot Riksbanken för att penningpolitiken blivit otydlig och att det var ett hot mot en stabil lönebildning. I april 2015 överlämnade IER en ny rapport ”Global arbetsmarknad, lönebildning, tjänster och infrastruktur – viktiga förutsättningar för industrins konkurrenskraft”. Rapporten behandlade bl.a. samspelet mellan industri och tjänster, utvecklingen av globala värdekedjor och infrastrukturens betydelse för industrin.

I början av oktober 2015 publicerade det statliga Konjunkturinstitutet sin årliga lönebildningsrapport. Rapporten ger samhällsekonomiska aspekter på lönebildningen⁵.

Riksbanken publicerar tre gånger per år en ”Penningpolitisk rapport”. Efter sommaren 2014 har rapporterna vid flera tillfällen ägnat samspelet mellan penningpolitik och lönebildning

³ Finns på Facken inom industrins hemsida, www.fackeninomindustrin.se.

⁴ 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. IER skriver rapporter på uppdraget av Industrins parter.

⁵ Finns på Konjunkturinstitutets hemsida, www.konj.se.

stort utrymme. Rapporten som kom ut i september 2015 innehåller en fördjupning som behandlar förutsättningarna inför avtalsrörelsen 2016⁶.

Industriavtalet

Parterna inom industrin har sedan 1997 ett omfattande samarbete som dels syftar till att utveckla svensk industri och dels anger formerna för förhandlingar av nya riksavtal (branschavtal på riksnivå). Samarbetet manifesteras i ett särskilt avtal, det s.k. Industriavtalet.

Det första Industriavtalet undertecknades 1997. I juni 2011 undertecknade Industrins parter ett nytt Industriavtal. I Industriavtalet anges de övergripande institutioner som parterna är överens om ska finnas exempelvis Industrirådet, Industriutskott och presidium. I avtalet anges också att parterna ska tillsätta ett Industrins ekonomiska råd och en grupp av opartiska ordförande.

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, Industrins 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. Avtalet innehåller en tidsplan som innebär att parterna senast tre månader innan det gamla avtalet löper ut ska överlämna sina krav på förändringar i avtalet. Av det nya Industriavtalet framgår det uttryckligen att avtalet syftar till att åstadkomma en tidsmässig samordning av förhandlingarna och att de opartiska ordförandena (opo) har till uppgift att bidra till en samordning av förhandlingarna. Ordföranden för gruppen av opartiska ordförande ges i det nya avtalet en starkare roll.

Nyheter i förhandlingsprocessen inför Avtal 2016

Det nya Industriavtalet har legat till grund för två avtalsrörelser, avtalsrörelsen 2011/12 och avtalsrörelsen 2013. Ett viktigt syfte med Förhandlingsavtalet är att nya avtal ska träffas innan de gamla löpt ut. Både vid avtalsrörelsen 2011/12 och 2013 drog förhandlingsprocessen ut på tiden och ingen uppgörelse kunde träffas innan de gamla avtalen löpt ut. Det medförde att de opartiska ordförandena, i enlighet med det nya Industriavtalet, kallade till överläggningar och genomförde partsgemensamma överläggningar (PÖL), i vilka alla förbundsparter deltog.

I utvärderingen av avtalsrörelsen 2013, konstaterade parterna att den i det nya Industriavtalet införda bestämmelsen om partsgemensamma överläggningar kommit att användas på ett sätt som parterna inte avsett. Parterna var också överens om att om inga förändringar görs finns det stor risk för att avtalet kommer att tillämpas på samma sätt framöver. Samtidigt konstaterade parterna att det funnits fördelar med det sätt varpå förhandlingar i slutskedet involverat alla förbund.

Mot bakgrund av dessa erfarenheter har parterna enats om att partsgemensamma överläggningarna, inte ska genomföras om inget nytt förbundsavtal har träffats. Partsgemensamma överläggningar kan enbart komma till stånd om en eller några parter inom Industriavtalet inte accepterar vad andra har kommit fram till i nya förbundsavtal om löner och allmänna villkor eller om några parter träffar en överenskommelse som de övriga inte anser vara förenlig med Industriavtalets syften.

⁶ Finns på Riksbankens hemsida, www.riksbank.se.

Parterna har också enats om en modell för slutförhandlingar. Modellen tar tillvara de positiva erfarenheterna från hur förhandlingarna bedrevs i de senaste avtalsrörelserna samtidigt som modellen ger de opartiska ordförandena en tydligare roll som är mer i linje med de intentioner parterna hade då de träffade det nya Industriavtalet.

Statliga initiativ

Detta avsnitt innehåller en genomgång av olika statliga initiativ som nyligen avslutats eller pågår och som berör frågor som rör förhållandena mellan parterna på arbetsmarknaden.

Den parlamentariska situationen i Sverige gör att regeringen har svårt att få majoritet för sina förslag. Detta kommer sannolikt att medföra att relativt få förslag kommer att läggas fram för riksdagen.

För att nyanlända snabbare ska kunna etablera sig på arbetsmarknaden har regeringen inlett samtal med arbetsmarknadens parter om en förbättrad etablering av nyanlända, det så kallade snabbspåret. Ett syfte med dessa samtal är att åstadkomma snabbare vägar in på arbetsmarknaden för nyanlända som utbildning eller yrkeserfarenhet som efterfrågas i Sverige. Målet med snabbspåret är att fler nyanlända ska erbjudas arbete samtidigt som arbetsgivare i branscher där det råder brist på arbetskraft ska få hjälp med att hitta arbetskraft. Under förutsättning att åtgärderna genomförs i samförstånd mellan parterna bör förslagen kunna fylla en funktion på arbetsmarknaden.

Villkoren för utländsk arbetskraft som är tillfälligt verksamma i Sverige är och har varit föremål för flera statliga utredningar. Utstationeringskommittén arbetar sedan 2012 med uppdrag att se över hur Laval-lagstiftningen kan förändras för att stärka kollektivavtalets ställning i utstationeringssituationer (SOU 2015:83). En annan utredning har haft i uppgift att lämna förslag på hur tillämpningsdirektivet till utstationeringsdirektivet ska införas i Sverige (SOU 2015:13 och 2015:38). Avsikten med förslagen är att skapa ett bättre skydd åt utstationerade arbetstagare och att undanröja onödiga hinder för utstationering. Vidare föreslås införande av ett huvudentreprenörsansvar inom bygg- och anläggningssektorn. Regeringens ambition är även att försöka få till stånd förändringar i EU-regleringen genom förändringar i EU-fördraget.

Den parlamentariska socialförsäkringsutredningen har lämnat sitt slutbetänkande. Utredningens ambition har varit att föreslå regelförändringar som ska hjälpa sjukskrivna att komma åter i arbete, rättvisare socialförsäkringar och en hållbar sjukförsäkring. Kring a-kassan har utredningen funnit en bred parlamentarisk samsyn i ett antal frågor som kanske kan bidra till att skapa en långsiktigt hållbar försäkring. Under vårriksdagen 2015 beslutade riksdagen att höja ersättningsnivån i a-kassan och att ambitionen är att flertalet löntagare på sikt ska få 80% i ersättning under arbetslöshet. Innan nivån på taket i försäkringen når upp till detta krävs väsentliga höjningar.

Regelverket kring upphandling och hur det offentliga ska kunna ställa krav på rimliga arbetsvillkor har utretts (SOU 2015:78). Utredningen föreslår att krav på arbetsrättsliga kontraktvillkor ska ställas av upphandlade myndigheter för att säkerställa att arbetstagare får skäligen löne- och anställningsvillkor.

Pensionsåldersutredningen (SOU 2013:25) föreslog i sitt slutbetänkande "Åtgärder för ett längre yrkesliv" ett flertal åtgärder för att få arbetstagare att arbeta längre. Förslagen har ännu inte lett till någon lagstiftning, men insikten om att det krävs åtgärder i samhället för att sti-

mulera till ett längre yrkesliv är väl förankrad. Samtidigt får det i sammanhanget inte glömmas bort att många yrkesgrupper har svårt att orka arbeta fram till ordinarie pensionsålder på grund av sjukdom orsakad av arbetet.

Facken inom industrins bedömning är att de statliga initiativ som behandlats i ovanstående genomgång inte kommer att ha någon direkt inverkan på 2016 års avtalsförhandlingar.

Omställningsförhandlingar

PTK och Svenskt Näringsliv har från och till mellan 2012 och 2015 förhandlat om ett nytt omställningsavtal. Frågorna som varit föremål för förhandlingen har gällt kompetensutveckling, omställningsstöd till visstidsanställda och personer med ohälsa samt turordningsreglerna. LO och Svenskt Näringsliv har startat upp gemensamt utredningsarbete inom samma frågeområden och vidare förs det mellan olika LO-förbund och olika medlemsförbund inom Svenskt Näringsliv samt inom samma frågeområden men härutöver också kring reglerna om inhyrning och anställningstrygghet.

Facken inom industrins arbetsgrupper

Fackliga strategier för en trygg rörlighet på arbetsmarknaden

Facken inom industrin har under åren 2013 – 2015 bedrivit ett projekt för att öka kunskapen om omfattningen och utvecklingen av olika former för anlåtande av arbetskraft och användandet av olika arbetstidsformer. Syftet har varit att analysera drivkrafterna bakom utvecklingen och utveckla gemensamma fackliga förhållningssätt. Arbetet har visat att vår modell för fackligt inflytande på arbetsplatsen gentemot den som driver verksamheten riskeras om inhyrningen av arbetskraft fortsätter att öka i omfattning. Arbetet visar också att det finns möjligheter för facket att påverka utvecklingen. Förbunden har inom ramen för projektet hittat gemensamma utgångspunkter för hur arbete i dessa frågor kan bedrivas för att skapa arbetsformer och samarbeten som lägger grunden för ett effektivare och starkare arbete⁷.

Jämställdhetsprojektet

Facken inom industrin har sedan bildandet arbetat aktivt för att bidra till ökad jämställdhet i arbetslivet. Ett viktigt mål för att på sikt utjämna bl. a löneskillnaderna är att stimulera ett jämnt uttag av föräldraledighet. För att bidra till detta sattes målet om sex månaders föräldralön upp. Detta mål uppnåddes i avtalsrörelsen 2013. Men löneskillnaderna är inte borta och växer också under arbetslivet. I syfte att hitta nya vägar för att driva jämställdhetsfrågan har en projektgrupp arbetat och tagit fram ett förslag om Systematiskt jämställdhetsarbete. Tanken bakom detta är att hitta nya vägar för att stödja de lokala parterna så att strukturerade former kan skapas på arbetsplatserna för att stimulera ett aktivt jämställdhetsarbete och också att eliminera osaklig behandling där det förekommer.

Lönestatistik

Facken inom industrins lönestatistiska referensgrupp har, som ett led i att ta fram underlag inför avtalsrörelsen 2016, gjort en omfattande lönestatistisk bearbetning tillsammans med SCB. Syfte med bearbetningen var att fördjupa analysen av löneutvecklingen för arbetare respektive tjänstemän inom industrin och att fördjupa analysen av kvinnors och mäns löneläge och löneutveckling. Resultatet från gruppens arbete har redovisats vid olika konferenser och i rapporterna ”Löner inom industrin 2014” samt ”Ekonomiska bedömningar inför avtalsrörelsen 2016”.

⁷ Slutrapporten ”Fackliga strategier för en trygg rörlighet på arbetsmarknaden” finns att hämta på www.fackeninomindustrin.se/material-2/ovriga-rapporter.

D. GEMENSAMMA KRAV I AVTALSRORELSEN 2016

Löner

Lönebestämmelserna ska utformas så att de leder till ökad reallön.

Ett löneutrymme skapas på varje avtalsområde med 2,8 procent⁸. Det är upp till förbunden att utforma de exakta löneökningsskraven utifrån de traditioner som finns på respektive avtalsområde. 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 450 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 löneutrymme för andra materiella förbättringar. Avsättning till arbetstidsförkortning-deltidspension/flexpension ingår i det ovan angivna löneutrymme.

Arbetstidsförkortning- deltidspension/flexpension

En ytterligare avsättning ska göras till de system för deltidspension/flexpension som parterna träffade överenskommelse om i senaste avtalsrörelsen. Storleken på avsättningen preciseras i de kommande förhandlingarna.

Jämställdhet

Parterna ska träffa överenskommelse om att införa en partsgemensam modell för systematiskt jämställdhetsarbete. Avsikten med modellen är att införa ett arbetssätt som innebär ett kontinuerligt partsgemensamt arbete och som tar sikte på alla de situationer där ojämställdhet på grund av kön föreligger. Modellen för systematiskt jämställdhetsarbete ska vara klar för implementering 1 januari 2017.

Arbetsmiljö

Parterna inom industrin ska träffa överenskommelse om att inleda ett permanent partsgemensamt arbete i arbetsmiljöfrågor inklusive frågor kring rehabilitering, företagshälsovård och säkerhet. Arbetet ska fokusera på implementeringen av arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö samt en förbättrad rehabiliteringsprocess. Parterna ska under avtalsperioden ta fram gemensamma tillämpningsanvisningar kring föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö och tillse att dessa implementeras på arbetsplatserna.

Avtalsperiod

Utgångspunkten för avtalskraven är ett ettårigt avtal.

⁸ För IF Metall, Livs och GS kan löneökningar anges i kronor. 2,8 procent omvandlas då till ett kronotal. Exempelvis motsvarar 2,8 procent 745 kronor beräknat på genomsnittsförtjänsten för en industriarbetare.



www.fackeninomindustrin.se