

AVTALSPOLITISK PLATTFORM

Inför avtalsrörelsen 2017

Förslag den 28 oktober 2016



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 2017” kan beställas på e-postadress: fi.kansli@fikansli.se eller av Helena Ek tel. 08-786 85 13. Rapporten finns även att hämta på www.fackeninomindustrin.se.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

INLEDNING	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	7
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.....	9
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
En ny omfattande avtalsrörelse 2017	11
De ekonomiska förutsättningarna.....	11
Industriavtalet.....	12
Statliga initiativ	13
Omställningsfrågor.....	14
Partsgemensamma arbetsgrupper	14
Facken inom industrins arbetsgrupper	14
D. GEMENSAMMA KRAV I AVTALSRÖRELSEN 2017.....	16
Löner	16
Arbetstidsförkortning- deltidspension/flexpension	16
Avtalsperiod	16

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 långsiktigt 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 2017. Avslutningsvis behandlas i avsnitt D förslag till gemensamma krav i avtalsrörelsen 2017.

FI Rådet¹ beslöt vid sitt sammanträde den 28 oktober 2016 att översända detta dokument ”Avtalspolitisk plattform – inför avtalsrörelsen 2017 – förslag 28 oktober 2016”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 2017. Förbunden uppmanades att redovisa sina ställningstaganden senast vid FI Rådets möte den 25 november 2016.

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 2016. I den mån arbetsgivarorganisationerna har förslag till förändringar ska de på motsvarande sätt överlämna sina förslag till de fackliga motparterna senast den 31 december 2016. Därefter vidtar förhandlingar. I enlighet med den i Industrins förhandlingsavtal angivna tidsplanen är syftet att överenskommelser om nya avtal ska träffas förmars månads utgång 2017.

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.

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. Valfärdsnivån 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 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 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 hanteras 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 avtalspensionernas 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 företagens 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 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 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 AVTALSRÖRELSEN

En ny omfattande avtalsrörelse 2017

Avtalsrörelsen 2017 kommer liksom 2016 års avtalsrörelse att bli mycket omfattande. Medlingsinstitutet uppskattar att avtalsrörelsen 2017 kommer att omfatta minst cirka 2,4 miljoner anställda på svensk arbetsmarknad. Dessutom finns uppsägningsbara tillsvidareavtal som omfattar cirka 300 000 anställda som kan bli uppsagda. Därtill kommer att stora grupper kommunalt anställda kommer att påverkas av avtalen som träffas mellan industrins parter eftersom de löneavtal de träffat har en direkt koppling till de kommande uppgörelserna inom industrin.

Till det ska också läggas anställda vars arbetsgivare har så kallade hängavtal direkt med en facklig organisation. Det innebär att en mycket stor del av alla anställda med kollektivavtal berörs av förhandlingarna under avtalsrörelsen 2017.

De ekonomiska förutsättningarna

Facken inom industrins ekonomer har tagit fram rapporten ”Ekonomiska bedömningar – inför avtalsrörelsen 2017”³. Av rapporten framgår att den ekonomiska tillväxten, i de länder som är viktigast för svensk export, under de senaste tre åren legat runt två procent per år. Det är lägre än perioden före finanskrisen men högre än under perioden 2008-2013. Förväntningarna på de närmaste kommande åren är att tillväxten blir ungefär densamma. Det innebär en fortsatt modest men relativt stabil återhämtning. Långsammare utveckling av produktivitet och utrikes-handel liksom låg inflation och låga räntor karaktäriserar situationen i omvärlden.

Svensk industris konkurrenskraft har, från ett ansträngt läge under 2012 och 2013, förstärkts. Inflationen, mätt med KPI bli omkring en procent och mätt med KPIF omkring 1,5 procent år 2016. Under 2017 förväntas inflationen stiga ytterligare. Sysselsättningen fortsätter att stiga och arbetslösheten förväntas gå ner. Reallöner fortsätter att öka.

Inför avtalsrörelsen 2017 har också ett antal andra ekonomiska rapporter tagit fram. Industrins ekonomiska råd⁴ (IER) presenterade i början av oktober 2016 rapporten ”Inför 2017 års avtalsrörelse – industrins förutsättningar – i tider av lågräntemiljö, globalisering och digitalisering”.

I början av oktober 2016 publicerade också 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 stort utrymme. Rapporten som kom ut i september 2016 innehåller en fördjupning som behandlar förutsättningarna inför avtalsrörelsen 2017⁶.

³ Rapporten finns att hämta på 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. Finns på www.fackeninomindustrin.se

⁵ Finns på Konjunkturinstitutets hemsida, www.konj.se

⁶ Finns på Riksbankens hemsida, www.riksbank.se

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

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 enades parterna om att partsgemensamma överläggningarna, inte skulle genomföras om inget nytt förbundsavtal hade träffats. Partsgemensamma överläggningar skulle 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 syfte.

Inför Avtalsrörelsen 2016 enades parter också om en modell för slutförhandlingar. Modellen tog tillvara de positiva erfarenheterna från hur förhandlingarna bedrevs i avtalsrörelserna 2011/12 och 2013 samtidigt som modellen gav de opartiska ordförandena en tydligare roll som var mer i linje med de intentioner parterna hade då de träffade det nya Industriavtalet.

Positiva erfarenheter från förhandlingsprocessen 2016

Under Avtalsrörelsen 2016 tillämpade parterna de nya tolkningarna av Industriavtalets bestämmelse om ”partsgemensamma överläggningar” och slutförhandlingsmodellen. Förändringarna bidrog till att nya avtal kunde tecknas innan de gamla löpt ut. De positiva erfarenheterna gjorde att industrins parter i juni 2016 enades om att föra in de ovan beskrivna förändringarna i Industriavtalet. I samband med detta tillfördes även en bestämmelse om att parterna ska utse fyra partsekonomer. Partsekonomerna ska bl.a. årligen utarbeta en rapport till Industrirådet som behandlar svensk industris ekonomiska förutsättningar och konkurrensförhållanden. Det reviderade Industriavtalet undertecknades av ytterligare några branschorganisationer som deltar i Industriparternas arbete med Industriell utveckling.

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 de s.k. snabbspåren etablerats. Syfte med snabbspåren är att åstadkomma snabbare vägar in på arbetsmarknaden för nyanlända som har utbildning eller yrkeserfarenhet som efterfrågas i Sverige, samtidigt som arbetsgivare i branscher där det råder brist på arbetskraft ska få hjälp med att hitta arbetskraft. Resultatet av insatserna går ännu inte att bedöma.

Villkoren för utländsk arbetskraft som är tillfälligt verksamma i Sverige är och har varit föremål för flera statliga utredningar. Regeringens ambition är alltjämt att skapa ett bättre skydd åt utstationerade arbetstagare och att undanröja onödiga hinder för utstationering. Regeringens ambition är även att försöka få till stånd förändringar i EU-regleringen genom förändringar i EU-fördraget.

Regelverket kring upphandling och hur det offentliga ska kunna ställa krav på rimliga arbetsvillkor har utretts och regeringens ambition är att beslut ska tas i riksdagen så att nya regler kan tillämpas från 1 januari 2017. Avsikten är att krav på arbetsrättsliga kontraktsvillkor ska ställas av upphandlade myndigheter för att säkerställa att arbetstagare får skäliga 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 stimulera 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. Under 2016 har regeringskansliet tillsatt två samtalsledare för att skapa acceptans bland parterna för politiska beslut i linje med de förslag som pensionsåldersutredningen lämnade.

De ökade sjuktalen i samhället och den därmed ökade kostnaden för sjukskrivningar har satt press på statsmakten att agera i frågan. Socialdepartementet lade fram ”Hälsoväxling för aktivare rehabilitering och omställning på arbetsplatserna” (Ds 2016:8) i syfte att tvinga fram

ramöverenskommelser på arbetsmarknaden. Främst Svenskt Näringsliv men också övriga parter finner metoden tveksam. Den uppgörelse som träffats mellan LO/PTK och Svenskt Näringsliv får betraktas som balanserad och kan förhoppningsvis något bidra till att parterna gemensamt sätter fokus på en angelägen fråga.

Facken inom industrins bedömning är att de statliga initiativ som behandlats i ovanstående genomgång inte kommer att ha någon direkt inverkan på 2017 års avtalsförhandlingar.

Omställningsfrågor

Frågorna kring omställning, kontinuerlig kompetensutveckling, omställningsstöd till visstidsanställda samt reglerna kring inhyrning och anställningstrygghet är angelägna för svensk arbetsmarknad. Samtal i olika former och förhandlingar kring vissa eller alla dessa frågor har pågått under lång tid och mellan olika parter. Trots stora ansträngningar har inte något genombrott skett i frågorna. För närvarande pågår arbete mellan några LO-förbund och några medlemsförbund inom Svenskt Näringsliv.

Partsgemensamma arbetsgrupper

Permanent arbetsmiljögrupp

I Avtalsrörelsen 2016 ställdes krav på inrättande av en permanent partsgemensam arbetsgrupp i Arbetsmiljöfrågor. FI-förbunden ansåg också det angeläget att föreskriften om Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) skulle hanteras partsgemensamt. Avtalsuppgörelsen innebar att en grupp bildats med syfte att främja det systematiska arbetsmiljöarbetet inom industrin. Under 2016 och 2017 ska särskild uppmärksamhet riktas åt tillämpningen av föreskriften om Organisatorisk och social arbetsmiljö. Från FI-förbundens sida är det också naturligt att överenskommelsen kring hälsovaxling tas upp på denna arbetsgrupps agenda.

Systematiskt jämställdhetsarbete

Utifrån FI-förbundens yrkande 2016 har en arbetsgrupp bildas med uppdrag att arbeta fram en praktisk handledning rörande jämställdhet och andra likabehandlingfrågor samt undersöka möjligheterna att gemensamt verka för att Diskrimineringslagen blir semidispositiv. Tiden för detta arbete sträcker sig fram till 30 juni 2017.

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 anlitande 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.

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

I syfte att fortsätta detta arbete har en ny arbetsgrupp bildats för att arbeta fram en konkret handledning för FI-förbunden. Ambitionen med arbetet är att FI-förbunden ska hitta ett gemensamt eller i vart fall liknande angreppssätt i frågorna och därigenom stimulera till lokalt samarbete mellan de lokala parterna samt visa på vägar för att hitta samarbete med lokala fackliga företrädare på uthyrningsföretagen.

Lönestatistik

Facken inom industrins lönestatistiska referensgrupp har tagit fram rapporten ”Löner inom industrin 2015⁸”. Rapporten beskriver och analyserar löneutveckling, lönenivåer och lönespridning m.m. för förbundens anställda inom industrin. Särskilda analyser görs av män och kvinnors löner och bearbetningar görs också uppdelat på arbetare och tjänstemän. Gruppen följer även andra statistikproducenters uppgifter om löneutvecklingen inom industrin och på svensk arbetsmarknad i stort.

Några slutsatser i rapporten ”Löner inom industrin 2015” är att reallönerna ökade med över 2 procent per år under perioden 2013-15. Av rapporten framgår också att nivån på löneökningarna under perioden 2013- 2015 var densamma för arbetare och tjänstemän och att kvinnor haft en något högre löneökningstakt än männen.

⁸ Hela rapporten finns på www.fackeninomindustrin.se

D. GEMENSAMMA KRAV I AVTALSRÖRELSEN 2017

Löner

Lönebestämmelserna ska utformas så att de leder till ökad reallön.

Ett löneutrymme skapas på varje avtalsområde med 2,8 procent⁹. 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 460 kronor per månad. I de fall avtalen innehåller bestämmelser om lägstalöner/minimilöner ska dessa höjas i syfte att säkerställa värdet av lägsta löner/minimilöner i relation till utgående lön. Fasta ersättningar ska höjas med minst 2,8 procent.

Parterna kan komma överens om att använda del av det ovan angivna löneutrymmet för andra materiella förbättringar. Avsättning till arbetstidsförkortning-deltidspension/flexpension ingår i det ovan angivna löneutrymmet.

Arbetstidsförkortning- deltidspension/flexpension

En ytterligare avsättning ska göras till de system för arbetstidsförkortning-deltidspension/flexpension som parterna tidigare träffat överenskommelse om. Storleken på avsättningen preciseras i de kommande förhandlingarna.

Avtalsperiod

Utgångspunkten för avtalskraven är ett ettårigt avtal.

⁹ För IF Metall, Livs och GS gäller att ett löneutrymme skapas på varje avtalsområde genom att varje individ bidrar med 2,8 procent, dock lägst 672 kronor per månad.



www.fackeninomindustrin.se