

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

Inledning

Lönebildning

Svensk lönebildning bygger på att löner och villkor på arbetsmarknaden sätts av de kollektivavtalstecknande parterna. En grundläggande regel är att staten inte ska blanda sig i detta.

Eftersom lönebildningen påverkar Sveriges ekonomi, sysselsättning, företagets konkurrenskraft och därmed medlemmarnas villkor är det en av förbundets viktigaste uppgifter att se till att de stabila ramverken upprätthålls. Industriavtalet är ett av de verktyg vi har i dag.

Grundläggande för den nuvarande svenska lönebildningen är att den internationellt konkurrensutsatta sektorn sätter normen för arbetskraftskostnadsökningarna på svensk arbetsmarknad. Det sker genom att parterna inom industrin tecknar avtal som sedan blir vägledande på arbetsmarknaden. Det finns i dag en bred samsyn om att det är den internationellt konkurrensutsatta sektorn som ska vara lönenormerande.

Industriavtalet utgår från industrins förutsättningar och att lönebildningen är ett ansvar för arbetsmarknadens parter. Ansvaret innebär att hänsyn tas till lönebildningens konsekvenser för inflation, sysselsättning och konkurrenskraft. Det sker genom att parterna enats om ett förhandlingsavtal som skapar ordning och reda i förhandlingarna om nya riksavtal samt genom att industrins parter tar på sig att träffa de första normerande avtalen.

Industriavtalet bygger på insikten om att reallöneökningar bara är möjliga om produktion och produktivitet ökar. Det kräver i sin tur att företagen investerar, förnyar och bygger ut sin produktionskapacitet i Sverige. Därför engagerar sig parterna för industrins utveckling genom samverkansavtalet.

Industriavtalet firar i år 20-årsjubileum. Det har varit en framgångsrik men inte oomtvistad period. Det råder stor enighet om att avtalet har förstärkt industrins konkurrenskraft och därigenom skapat förutsättningar för en relativt god löneutveckling och goda villkor i övrigt för företagets anställda. Samtidigt måste vi hela tiden arbeta med att utveckla avtalet. IF Metall kommer därför att fortsatt verka för att industriavtalets principer stärks och utgör grunden även för framtidens lönebildning.

Ett hållbart arbetsliv

Svensk industri står inför stora utmaningar. Digitalisering, automatisering och 3D-teknik får en allt viktigare roll på arbetsplatserna. Den nya tekniken innebär möjligheter för att skapa konkurrenskraft och produktion i Sverige, men får också effekter på våra medlemmars arbetsinnehåll. Det är i mötet mellan våra medlemmar och den nya tekniken som möjligheterna blir till verklighet. Framtidens industriarbetare är i högre grad praktiska teoretiker och teoretiska praktiker – något som måste märkas i utvecklingen av våra medlemmars jobb och yrken. Vägen framåt handlar om att utveckla medlemmarnas arbeten och kompetens – inte att göra dem till enkelt utbytbara arbetskraft. Det är industriarbetare som möjliggör en svensk industri i världsklass.

För att nå dit har vi i IF Metall en sammanhållen strategi som vi kallar Hållbart arbete. Strategin inkluderar fyra viktiga områden som alla är beroende av varandra; arbetsorganisation för att stärka arbetets innehåll och förbättra arbetsmiljön, kompetensutveckling, lönesättning och jämställdhet. Målet är att skapa utveckling i arbetet och löneutveckling samtidigt som vi minskar belastningsskadorna, förverkligar jämställda arbetsplatser och ger våra medlemmar möjlighet att utveckla sin kompetens och få stimulerande arbetsuppgifter. Det innebär att vi behöver arbeta med alla områden samtidigt.

För det framtida industriarbetet handlar det till stor del om att utnyttja den nya tekniken i organiseringen av arbetet. Digitaliseringen skapar exempelvis en virtuell närhet som möjliggör att styrning, övervakning och utförande av produktion kan skräddarsys efter kundens behov.

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

Tekniken kan också skapa nya möjligheter att utforma produktionen utifrån arbetstagares behov av god arbetsmiljö. Teknik som ersätter eller kompletterar människors muskelstyrka minskar riskerna för arbetsskador, förslitning och stress. Däremot kan teknik som utarmar arbetets innehåll skapa arbetsmiljöproblem. När ny teknik introduceras på arbetsplatserna måste dessa perspektiv finnas med.

Den nya teknikens möjligheter och utmaningar för våra medlemmar understryker vikten av att vi som facklig organisation tidigt är delaktiga i utvecklingen av arbetets organisering.

IF Metall är ett feministiskt förbund och ska verka för jämställda arbetsplatser. Det handlar för oss om att minska skillnaderna mellan manliga och kvinnliga arbetsuppgifter, att kvinnor och män ska ha likvärdig lön och löneutveckling samt att kvinnor och män ska få utbildning och utveckling i arbetet i samma omfattning.

För att öka jämställdheten krävs medvetna satsningar på hur arbetet är organiserat. Arbetets organisering är den enskilt största orsaken till att medlemmar drabbas av arbetsrelaterade sjukdomar. Många har i dag slitsamma arbeten vilket gör att de inte klarar att arbeta fram till pensionen. Kvinnor inom industrin är i högre grad än män drabbade av både fysiska och stressrelaterade faktorer, beroende på att de oftast har de mest monotona arbetsuppgifterna. Den vanligaste orsaken är en påfrestande arbetsställning följt av tung manuell hantering och stress i arbetet.

Ett starkt arbetsmiljöarbete lägger grunden för att alla förtroendevalda ska kunna ta del i arbetet för god arbetsmiljö och förbättrad arbetsorganisation.

I arbetsmiljösammanhang är skyddsombudet arbetstagarnas företrädare på arbetsplatsen. IF Metall ska därför verka för att skyddsombud väljs på alla arbetsplatser där det är möjligt. Där det inte är möjligt fyller de regionala skyddsombuden en viktig roll. Skyddsombuden ska ha rätt förutsättningar att påverka arbetsmiljön så att människor är trygga på sin arbetsplats och trivs med sitt arbete.

Trygga anställningar

Frågan om trygghet i anställningen är en av de största och mest diskuterade bland IF Metalls medlemmar. Det finns en stor oro över att arbetsgivare allt oftare väljer att använda sig av inhyrning och tidsbegränsade anställningar. Bakgrunden är dels den ökade konkurrens som företagen möter globalt med krav på snabba upp- och nedväxlingar, dels förändringar i lagar och avtal som reglerar anställningsformerna. Arbetsgivare eftersträvar en högre flexibilitet i bemanningen medan konsekvenserna för många anställda blir ökad otrygghet och minskad makt över sin fritid.

Tillsvidareanställning utgör fortfarande norm för svensk arbetsmarknad. IF Metall menar att det även fortsättningsvis ska vara så. Det ingår i arbetsgivarnas skyldigheter gentemot de anställda att så långt det är möjligt planera och organisera arbetet så att anställda kan känna trygghet för sin inkomst och ta vara på sina livsmöjligheter.

Det är i vissa fall motiverat att anställa under en begränsad tid eller att hyra in personal, men då krävs också att arbetsgivare tar ett konkret ansvar för att skapa trygghet och utveckling även för visstidsanställda och inhyrda.

IF Metall verkar för att alla former av missbruk när det gäller användandet av olika anställningsformer ska upphöra. Vid tidsbegränsade anställningar är nuvarande lagstiftning väldigt öppen. Det har inneburit att många arbetsgivare utnyttjar möjligheten att stapla korta anställningar på varandra i stället för att tillsvidareanställa.

När det gäller inhyrda förekommer missbruk i form av att samma person kan vara inhyrd i flera år på samma arbetsplats utan att erbjudas tillsvidareanställning. Detta är oacceptabelt. Begränsningar måste införas för hur länge en individ kan hyras in på samma arbetsplats innan hen erbjuds tillsvidareanställning på det inhyrande företaget.

Trygghet i anställningen handlar dock om mer än lagar och avtal. Det handlar också om att medlemmar ska känna trygghet i att den egna kompetensen räcker för att klara av både nuvarande och framtida arbetsuppgifter. Lagen om anställningsskydd (LAS) ger inte en individ rätt att behålla anställningen om tillräckliga kvalifikationer för de kvarvarande

Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

jobben saknas – oavsett hur lång anställningstiden är. Det innebär att brist på utveckling i arbetet är ett reellt hot mot våra medlemmars anställningstrygghet. Vi måste kunna möta det hotet.

En väg att möta hotet är genom att stärka den enskildes förutsättningar att utveckla och förnya sin kompetens under hela yrkeslivet. För att nå dit krävs starka incitament för arbetsgivarna att investera i de anställdas kompetens. Det skulle exempelvis kunna innebära att det blir väsentligt dyrare att säga upp anställda med lång anställningstid.

Andra viktiga förutsättningar för lärandet på arbetsplatserna är finansiering av såväl utbildningen som rimliga försörjningssystem för den studerande. Vidare krävs ett tillgängligare utbildningsutbud för att lärandet ska bli praktiskt genomförbart. Mot denna bakgrund ska IF Metall, i samverkan med de avtalsbärande parterna på arbetsmarknaden, arbeta hårt för att ett nationellt system för kompetensutveckling blir verklighet.

I de fall där uppsägningar blir verklighet ska våra medlemmars möjligheter till snabb omställning, antingen inom det befintliga yrket eller inom en annan bransch, stärkas väsentligt. Med kortad arbetskyldighet kan omställningen påbörjas redan under uppsägningstiden. Arbetsgivarna har ett stort ansvar men vi behöver också ett ökat fackligt utrymme för att systematiskt kunna jobba med att identifiera kompetensbehov, validering av medlemmarnas yrkeskvalifikationer och att utforma och tillgängliggöra utbildningar som möter behoven.

IF Metall har ambitionen att ta ett helhetsgrepp kring frågan om medlemmarnas faktiska anställningstrygghet under kommande kongressperiod. Sedan 2015 har inledande samtal med motparterna förts, som nu behöver gå vidare till reella förhandlingar. Ambitionen ska vara att gemensamt komma fram till lösningar som syftar till att trygga medlemmarnas utveckling och anställningsbarhet. Det innebär att vi också behöver vara öppna för förändringar av både avtal och lagar. För att nå framgång i arbetet med att stärka anställningstryggheten behövs en delaktighet inom förbundet och med andra förbund innan beslut fattas.