



**Snart börjar
förhandlingarna
Var med och påverka!**

Avtalsrörelsens sex steg

1. MEDLEMMARNAS INFLYTANDE

I god tid innan en avtalsrörelse startar ska medlemmarna i samarbete med den lokala organisationen få möjlighet att påverka vilka krav som ska lyftas fram i förhandlingarna. Genom avdelningarna samlas förslagen upp på förbundskontoret. Förslagen utgör sedan en viktig del av underlaget när de slutliga yrkandena ska fastställas.

2. FACKLIG SAMORDNING

Genom samarbetet inom FI, Facken inom Industrin, tas en gemensam förhandlingsplattform fram. I den läggs bl.a. fast vilket ekonomiskt förhandlingsutrymme som ska anses rimligt för de kommande avtalsåren. LO samordnar övergripande avtalsrörelsen för hela LO-kollektivet. Det arbetet samordnas sedan i sin tur med FIs plattform.

3. BESLUT OM YRKANDEN

Förbundsstyrelsen tar beslut om de gemensamma yrkandena inom LO och inom FI. De utser också förhandlingsdelegationer som fastställer kraven för respektive avtalsområde.

4. FÖRSLAGEN TILL MOTPARTEN

Genom Industriavtalets förhandlingsregler skall parterna som omfattas av detta växla yrkanden senast tre månader innan nuvarande avtal löper ut. Inför 2020 års avtalsrörelse kommer det att ske före december månads utgång 2019.

5. FÖRHANDLINGARNA STARTAR

Förhandlingarna om ny avtalsperiod startar sedan omgående. Viktigt att påpeka är att varje förbund förhandlar självständigt på respektive avtalsområde. Om parterna önskar kan man kalla in de s.k. opartiska ordförandena att vara behjälpliga i förhandlingarna. När en månad återstår av innevarande avtalsperiod har ordförandena rätt att själva gå in i förhandlingarna. Deras uppgift är att hjälpa parterna att träffa nytt avtal innan det gamla löpt ut.

6. NYTT AVTAL KLART

När förhandlingarna är klara godkänns uppgörelserna av förbundsstyrelsen. Där-efter kommer förbundet och avdelningarna att genomföra informationsinsatser för att presentera de nya avtalen.

Som medlem kan du påverka!

Under slutet av 2019 och början av 2020 ska förbundet genomföra förhandlingar om en ny avtalsperiod för de flesta av våra avtalsområden.

I en avtalsrörelse läggs fokus ofta på hur stora löneökningar vi kan få. Och pengarna är viktiga – men även principiella förändringar och förbättringar är en viktig del av avtalsrörelsen.

GEMENSAM STYRKA I AVTALS RÖRELSEN

Vårt bästa förhandlingsargument är att vi är många som står enade bakom kraven. Som enskild medlem kan du bidra med din styrka, idéer och erfarenhet genom att ta aktiv del i diskussionen som hela förhandlingsprocessen vilar på.

Synpunkter och förslag inför Avtal 2020

Här följer några områden som vi bedömer kommer att bli aktuella i avtalsrörelsen. Använd det centrala avtalet som gäller på den egna arbetsplatsen som utgångspunkt och diskutera med arbetskamrater om krav och synpunkter.

ANSTÄLLNINGSFRÅGOR

Under denna rubrik samlas förslag som har med själva anställningen att göra. Det kan t.ex. handla om möjligheterna för arbetsgivaren att använda provanställning eller tidsbegränsad anställning.

ARBETSTIDENS FÖRLÄGGNING

Avtalets regler om hur arbetstidens förläggning handlar t ex om former för skiftarbete, varierad arbetstid, raster m m. Titta efter i det egna avtalet hur förläggningen av arbetstider är reglerad och fundera över om det behövs förändringar.

ERSÄTTNINGAR/TILLÄGG FÖR ARBETSTIDENS FÖRLÄGGNING

I avtalet regleras ersättning och tillägg beroende på hur arbetstiden är för lagd. Ersättningarna är resultat av medlemmarnas krav på rimligt ekonomiskt värde för arbete förlagd på obekväma tider t ex helger, kvällar och nätter.

INHyrningsfrågor

Frågor som rör inhyrning och bemanning har varit och är en stor utmaning för de fackliga organisationerna och den svenska kollektivavtalsmodellen. Under denna rubrik hanteras GS rätt till olika former av inflytande över arbetsgivarens möjlighet till inhyrning.

LÖNEFRÅGOR

Naturligtvis kretsar mycket i en avtalsrörelse kring löner och löneutrymme. Det utrymme parterna överenskommer om delas vanligen upp i en generell del och en företagspott för lokal fördelning. En "pottfördelning" innebär att det utrymme kan fördelas så att vissa anställda får mer, medan andra får mindre eller blir helt utan. Den generella delen är man alltid garanterad. Vissa avtal innehåller också s.k. "stupstocksregler" vid oenighet. En viktig fråga kring fördelning av lokala pottar är hur det fackliga inflytandet ska se ut. Vissa avtal har istället s.k. "tariffer", vilket innebär att löneökningen läggs ut utan möjlighet att påverka lokalt. Behövs det förändrade regler för att medlemmarnas aspekter ska bli tillgodosedda?

SEMESTER OCH ANNAN LEDIGHET FRÅN ARBETET

Semester är reglerad i lag, men det finns också särskilda regleringar i GS olika avtal kring både semester och andra ledigheter (permission, helgdagslön, arbetstidsförkortning m.m.) Diskutera om det finns behov av ändringar i avtalens reglering i dessa frågor.

KOMPETENSUTVECKLING

I avtalen finns särskilda riktlinjer om kompetensutveckling. Riktlinjerna ger medlemmarna en möjlighet till utveckling i arbetet, men texterna i överenskommelserna är allmänt hållna. Titta igenom riktlinjerna i egna avtalet och fundera hur dessa kan stärkas.

ARBETSORGANISATION

Det finns också en koppling mellan kompetensutveckling i arbetet och arbetsorganisation, d v s hur arbetet ska organiseras för effektiv produktion och meningsfullt innehåll för de anställda. Fundera hur vi avtalsvägen kan förstärka möjligheterna till en bättre arbetsorganisation.

ARBETSMILJÖFRÅGOR

Flera av GS avtalsområden tillhör de farligaste på svensk arbetsmarknad när det gäller arbetsrelaterade skador. Arbetsmiljön är viktig både när det gäller det dagliga arbetet, men den har också betydelse för vår möjlighet att leva ett bra liv efter pensioneringen. Vilka förändringar inom arbetsmiljöns område skulle du vilja ha in i kollektivavtalet?

GÖR DIN RÖST HÖRD!

Tala med din klubb eller en förtroendevald på din arbetsplats!
Vi vill ha ditt förslag senast 1 juni 2019.