

STARK

KOLLEKTIVAVTAL

HÅLLBAR

FÖR FRAMTIDENS

OCH

ARBETSMARKNAD

DYNAMISK

NFS



”Under större delen av 1900-talet har den politiska lagstiftningen spelat en mycket mindre roll i regleringen av relationer på arbetsmarknaden än frivilliga överenskommelser mellan starka fackföreningar och lika starka arbetsgivarorganisationer, ofta på nationell nivå.”

LARS TRÄGÅRDH, PROFESSOR I HISTORIA



NORDIC REGION



DEN NORDISKA MODELLEN

NÄR VÄRLDEN DISKUTERAR hur ekonomisk tillväxt och social trygghet kan kombineras, står Norden ofta som föredöme. Det är inte så konstigt; de nordiska länderna återfinns år efter år på internationella topplaceringar avseende konkurrenskraft, sysselsättning, jämlikhet och livskvalitet.

Ekonomisk tillväxt gror ur en dynamisk arbetsmarknad. En sådan arbetsmarknad kräver i sin tur starka, kreativa och konstruktiva organisationer som representerar arbetstagare och arbetsgivare. Höga medlemstal skänker i sin tur parterna legitimitet och gör att de kan verka självständigt och oberoende av politikernas inblandning.

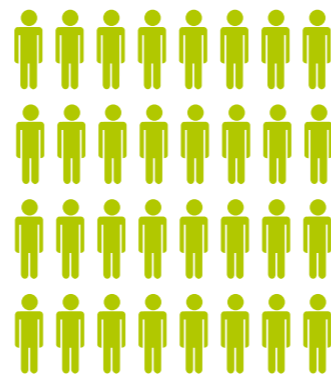
I Norden har vi sådana starka parter på arbetsmarknaden. Vi har en hög organisationsgrad bland arbetsgivare och vi är **världsrekordhållare i facklig anslutning**. Med andra ord står fackförbunden fortsatt starka och på andra sidan bordet sitter en enad motpart som är villig att diskutera.

Resultatet: En bred och djupt bottnad samsyn mellan arbetsgivarorganisationer och fackförbund om att vägen mot nya jobb och bättre villkor kantas av samarbete.

Beviset: Tusentals kollektivavtal i Norden.

Men uppnådd framgång och ingångna avtal är redan historia. Framför oss ligger nu utmaningen att hantera en mycket hög ungdomsarbetslöshet, en ökad global konkurrens där omvärldsvillkoren förändras allt snabbare, samt miljöns och klimatets krav på lägre utsläppsnivåer. **Omställningen till ett hållbart samhälle måste gå hand i hand med ett lika hållbart arbetsliv – ekonomiskt, socialt och ekologiskt.** Vägen dit är även i fortsättningen kantad av kollektivavtal. Avtal som hanterar dessa nya utmaningar med nya lösningar. Här kommer du att få ta del av några av dem.

En **GRÖN OMSTÄLLNING** från dagens fossildrivna ekonomi är ett sätt att investera sig ur dagens kris och samtidigt bemöta kommande utmaningar när både oljan och miljöpåverkande utsläpp blir dyrare. För att göra omställningen så smidig och effektiv som möjligt måste flera krafter samverka:



POLITIKER måste hjälpa till med investeringar som gör energi- och transportsystem ekologiskt hållbara. Ett ramverk med regler och skatter måste också säkerställas som gör det både hushålls-ekonomiskt och företagsekonomiskt lönsamt att agera hållbart.

FÖRETAG måste se över sin resursanvändning, energieffektivisera och minska sin totala miljöpåverkan.

Under andra hälften av förra århundradet hade vi en strukturomvandling driven av löneökningar där mindre lönsamma företag tvingades att öka produktiviteten.

På samma sätt kommer framtidens energipriser och miljöskattenivåer tvinga företagen att miljöeffektivisera.

ARBETSMARKNADENS PARTER måste slutligen på ett konstruktivt sätt bana väg för nya ekologiskt hållbara jobb med goda arbetsvillkor. Parterna har ett ansvar att se till att den gröna omställningen också blir en rättvis och schysst omställning.

Här skulle kollektivavtal kunna spela en roll. Arbetsgivare och arbetstagare kan också arbeta tillsammans med många andra gröna frågor genom olika former av samarbete.

ARBETSTAGARNA behöver då involveras i miljöarbetet och kompetensutvecklas för att säkra att den gröna omställningen till ett ekologiskt hållbart arbetsliv sker på bästa sätt. Lyckas man effektivisera leder det till minskade inköpsvolym och lägre utsläpp samt bättre inomhus- och utomhusmiljö, med lägre löpande kostnader som följd.

HÅLLBARA KOLLEKTIVAVTAL

Svenska byggnadsindustrin samåker för en bättre miljö – Byggavtalet 2010

RIKSAVTAL MELLAN SVERIGES BYGGINDUSTRIER (BI) OCH SVENSKA BYGGNADSRARBETAREFÖRBUNDET (BYGGNADS). 20101101 - 20120229/20130228

Byggavtalet 2010 innefattar bestämmelser om reskostnadsersättning för arbetstagare som samåker till jobbet och på så sätt bidrar till en bättre miljö.

Föraren får ersättning för resa mellan sin bostad och arbetet (1,85 SEK/km) och får dessutom ersättning för resväg mellan respektive arbetskamrats bostad och arbetsplatsen (0,60 SEK/km). Varje medföljande passagerare i bilen får samåkningsersättning för resväg mellan bostaden och arbetet (0,60 SEK/km).



Norska präster tar cykeln till jobbet

LOKALAVTAL MELLAN FORNYINGS- ADMINISTRASJONS- OG KIRKEDEPARTEMENTET (FD) OCH LO STAT, YRKESORGANISASJONENS SENTRALFORBUND STAT, AKADEMIKERNE OCH UNIO. 20111231-20131231

Bjørgvin stift i Bergen, Norge, har som första stift beslutat om en reseersättning för att använda cykel i tjänsten. Avtalet som förnyades hösten 2011 innebär en ersättning på 4 NOK/km för de arbetstagare i Bjørgvin stift som använder cykeln i tjänsten.



Norska busschaufförer får högre lön för ökad miljökompetens

AVTAL MELLAN YRKESORGANISASJONENES SENTRALFORBUND (YS) OCH NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON (NHO) - 2006

Minskad bränsleförbrukning genom så kallad "eco-driving" är ett enkelt och konkret sätt att jobba för en bättre miljö. Detta uppmuntras i ett norskt kollektivavtal som verkar för en förhöjd branschkompetens inom miljö och bränsleekonomisk körning. I korthet går avtalet ut på att busschaufförer belönas för att kompetensutveckla sig inom en serie utbildningsmoduler:

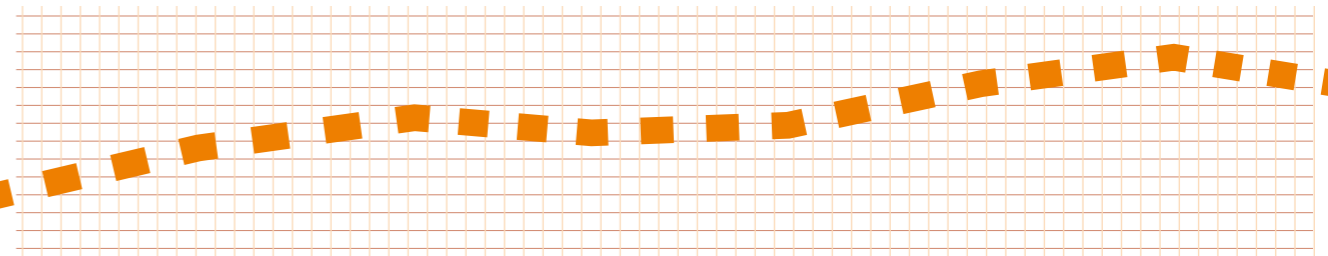
- Kunden
- Bussen och miljön
- Hälsa, miljö och säkerhet
- Egen och företagets utveckling
- Företagsintern kompetens

Efter avklarad och godkänd utbildning får chauffören en löneförhöjning. Resultatet blir minskad bränsleförbrukning och lägre utsläpp, ökad kunskap i branschen och premierade förare.



EN UNG OCH STARK ARBETSMARKNAD

En av de mest sårbara grupperna på arbetsmarknaden är de som befinner sig i början av arbetslivet. De yngre upplever svårigheter att få jobb på grund av sin relativt korta erfarenhet. **FACKEN ARBETAR FÖR FULL SYSSELSÄTTNING I ALLA ÅLDERSGRUPPER**, eftersom här ligger en nyckel till vår gemensamma välfärd. Ju fler ungdomar som är i arbete desto starkare står den nordiska modellen med en fungerande arbetslöshetsförsäkring i samverkan med en välmående och stark tillväxt.



Ungdomar i hela Europa har fått bära en oproportionerlig stor del av den börda som den ekonomiska krisen har inneburit. I EU överlag är arbetslösheten för unga ungefär dubbelt så hög som bland resten av arbetskraften, och siffran ökar snarare än minskar.

Den relationen gäller även här i Norden: här är arbetslösheten bland ungdomar 15-24 år cirka 16 %, vilket motsvarar över 280 000 ungdomar. Något som kan upplevas som en paradox, med tanke på att den unga generationen idag kan vara den bäst utbildade genom tiderna. Om inte den höga ungdomsarbetslösheten bryts riskerar vi en förlorad generation för arbetsmarknaden och välfärden.

För ungdomarna själva får utestängningen från arbetsmarknaden mer än enbart ekonomiska konsekvenser. Arbetslöshet gör det svårare att få en egen bostad, skjuter upp familjebildning och skapar en beroendeställning till föräldrar och samhället under en längre tid. Ett förhållande som i sin tur kan vara negativt för självkänslan. Effekterna av arbetslösheten kan sitta i för resten av livet.



Men det finns sätt att bemöta ungdomsarbetslösheten och att vända trenden.

Kollektivavtal är ett av verktygen som spelar en avgörande roll för ungdomars inträde till framtidens arbetsmarknad där breda överenskommelser mellan fack och arbetsgivare kan stärka ungdomars erfarenhet, självförtroende och konkurrenskraft. Vilket i sin tur stärker arbetsmarknaden som helhet och borgar för en fortsatt välmående nordisk modell.

Ungdomsarbetslösheten

HÖSTEN 2012	ANTAL ARBETSLÖSA UNGDOMAR	ANDEL I %
Sverige	138 000	22,2%
Norge	33 000	8,5%
Finland	48 000	17,0%
Danmark	66 000	14,3%
Island	2 600	8,0%
Totalt	287 600	16,1%



AVTAL

Unga industriarbetare i Sverige får lättare väg in på arbetsmarknaden - Yrkesintroduktionsavtal



RIKSAVTAL MELLAN IF METALL OCH TEKNIKARBETSGIVARENA, INDUSTRI- OCH KEMIGRUPPEN, STÅL OCH METALL ARBETSGIVAREFÖRBUNDET, SVEMEK OCH GRUVORNAS ARBETSGIVAREFÖRBUND. 20101123 OCH TILLS VIDARE.

Som bakgrund till avtalet konstaterar parterna att industrin kommer att behöva anställa många nya arbetstagare de kommande åren, bland annat för att ersätta ovanligt många anställda som går i pension. Samtidigt minskar storleken på de årskullar som kommer ut på arbetsmarknaden. Parterna ser också stora problem för unga som är arbetslösa att komma in på arbetsmarknaden eftersom de saknar rätt grundutbildning. Många saknar helt gymnasieutbildning och många har gått gymnasieprogram som inte är relevanta för arbetet i industrin.

”Med det nya avtalet tar parterna i industrin ansvar för att hitta lösningar på vår tids största ungdomsproblem, den exceptionellt höga arbetslösheten, på ett sätt som lägger en bra grund till hans eller hennes yrkeskompetens.”

Yrkesintroduktionsavtalet ger industriföretagen möjlighet att erbjuda särskilda introduktionsanställningar åt ungdomar för att underlätta dem för att arbeta och utvecklas i sitt yrkesliv på svensk arbetsmarknad. Yrkesintroduktionsanställningar riktar sig till ungdomar under 25 år som saknar relevant yrkeserfarenhet. Varje yrkesintroduktionsanställning förenas med handledning och en individuell utvecklingsplan i fråga om arbetsuppgifter och utbildning och introduktionsinsatser.

Anställningen är en visstidsanställning enligt Teknikavtalet IF Metall med vissa särskilda regleringar. Anställningstiden får uppgå till 12 månader, med möjlighet till förlängning i upp till 12 månader. Under anställningen tillämpas månadslön som ska uppgå till lägst 75 procent av minimilönen i Teknikavtalet IF Metall.

Finska ungdomar får lättare att komma in på arbetsmarknaden - Ungdomsgarantin

Ungdomsgarantin i Finland är ett brett samarbete mellan fackförbund, arbetsgivare och staten som syftar till att främja sysselsättning och förebygga utslagning bland unga. Målet med Ungdomsgarantin är att skapa realistiska möjligheter för unga att avlägga examen efter grundnivån och att få sysselsättning. Samtidigt motverkar garantin att unga hamnar i en allt för lång period utan aktiv verksamhet.

UNGDOMSGARANTIN INNEBÄR:

- att det för varje ung person under 25 år och varje nyutexaminerad som inte fyllt 30 år erbjuds ett jobb eller en praktik-, studie-, arbetsverkstads- eller rehabiliteringsplats senast inom tre månader från det att ungdomen blivit arbetslös.
- en utbildningsgaranti som garanterar alla som avslutat grundskolan en utbildningsplats på gymnasium, yrkesläroanstalt, i form av läroavtal på arbetsverkstad, i rehabilitering eller på något annat sätt.
- ett kompetensprogram som erbjuder en möjlighet att avlägga yrkesexamen eller en del av yrkesexamen åt unga personer under 30 år utan utbildning. I programmet kan man avlägga yrkesexamen, specialyrkesexamen eller yrkesinriktad grundexamen.



Svenska ungdomar får lättare att komma in i vård- och omsorgsarbeten

BESTÄMMELSER FÖR ARBETSTAGARE I ARBETSLIVSINTRODUKTIONSANSTÄLLNING - BAL 13. ÖVERENSKOMMELSE MELLAN SVERIGES KOMMUNER OCH LANDSTING, ARBETSGIVARFÖRBUNDET PACTA OCH SVENSKA KOMMUNALARBETAREFÖRBUNDET.

Avtalet syftar till att erbjuda arbetslivsintroduktionsanställningar i vård- och omsorgsverksamhet för personer mellan 19-25 år som är arbetslösa och behöver en arbetslivsintroduktion för att komma in på arbetsmarknaden. Anställningen ska innehålla utbildnings- och introduktionsinsatser och ska förenas med handledning och en introduktionsplan.

Vid handledning ska eftersträvas att handledare har den handledarutbildning som godkänts av vård- och omsorgscollege eller har motsvarande kompetens. Av den totala arbetstiden får i genomsnitt högst 75 procent användas för de arbetsuppgifter som framgår av anställningsavtalet.

OMSTÄLLNINGSAVTAL FÖR EN ARBETSMARKNAD I UTVECKLING



Omställning är ibland **NÖDVÄNDIGT** för att säkra lönsamhet och produktivitet, och för att säkra en hög sysselsättning över tid. När ett företag är olönsamt, behöver omstrukturera eller rationalisera kan praktiska och konkreta avtal hjälpa såväl arbetsgivare som arbetstagare att förändras och utvecklas i en riktning som fungerar bättre. Ju snabbare och effektivare en omställning kan ske, desto bättre för den gemensamma välfärden. Vi får välmående företag och förebygger samtidigt långvarig arbetslöshet. Detsamma gäller när ett företag, en bransch, en region eller ett helt land påverkas av en ekonomisk kris.

FÖR EN ARBETSTAGARE som ställs inför eventuell arbetslöshet väcks flera frågor. Vill jag fortsätta göra samma sak? Har jag rätt kompetens för att göra det jag vill? Ska jag rentav starta eget?

EKONOMISKT STÖD OCH HANDLEDNING i att hitta svaren på dessa frågor skapar möjligheten att kunna fokusera på att hitta ett nytt jobb, en ny karriär eller en ny utbildning. Insatser som i förlängningen skapar tillväxt i form av personlig och yrkesmässig vidareutveckling, i kombination med nya arbetstillfällen.

OMSTÄLLNINGSAVTAL innebär fördelar också för arbetsgivare. Avtalen fungerar här som stöd och riktlinje när en verksamhet måste omformas eller utvecklas för att återigen bli lönsam. I vissa akuta situationer har fack och arbetsgivare tagit gemensamt ansvar genom att teckna så kallade krisavtal.

Ett krisavtal kan fungera som en bro över en tillfällig ekonomisk kris, så att verksamheten när ekonomin blir bättre snabbt kan komma på fötter igen, för att företaget och personalen tillsammans hittat en lösning.



Samarbetet mellan fack och arbetsgivare kan vara avgörande vid stora omställningar och i akuta kriser. Ett gott samarbete leder till bättre lösningar, både för den enskilda arbetstagaren och för arbetsgivaren.

Svenska arbetare får omställningsstöd vid uppsägning



OMSTÄLLNINGSAVTAL MELLAN SVENSKA ARBETSGIVAREFÖRENINGEN (SAF) OCH PRIVATTJÄNSTEMANNAKARTELEN (PTK) - 1998.

Avtalet tecknades för att underlätta de omställningsproblem som kan uppstå både för anställda och företag när arbetsbrist uppstår på grund av utvecklingsåtgärder, omstrukturering, rationalisering eller olönsamhet. De anställda som blir övertaliga vid arbetsbrist skall enligt avtalet hjälpas dels ekonomiskt under en omställningsperiod och dels att finna nytt arbete.

I detta avtal kom SAF och PTK överens om stöd för uppsagda i form av avgångsersättning (AGE) samt åtgärder som underlättar att få nytt arbete till de anställda som blivit uppsagda eller riskerar bli uppsagda på grund av arbetsbrist (omställningsstöd). Grundtanken i omställningsavtalet är att företaget fortlöpande avsätter ekonomiska medel som skall användas till detta ändamål i samband med driftsinskränkning.

Kollektivavtalsstiftelsen Trygghetsrådet (Trygghetsrådet) utger AGE och tillhandahåller omställningsstöd enligt detta avtal och enligt beslut i Trygghetsrådets styrelse.



Dansk trygghetsfond erbjuder kommunanställda kompetensutveckling vid uppsägning

ÖVERENSKOMMELSE OCH AVTALS FÖRNYELSE 2013 MELLAN KOMMUNALE TJENSTEMÆND OG OVERENSKOMSTANSATTE (KTO) OG KL.

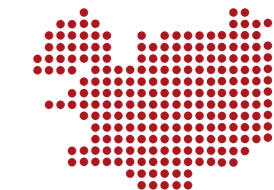
Syftet med den danska trygghetsfonden är att skapa en extra insats när kommunanställda sägs upp; till exempel på grund av besparingar, organisationsförändringar eller nedläggningar.

Trygghetsfonden riktar sig till enskilda medarbetare på enskilda arbetsplatser i kommunerna och är ett komplement till existerande praxis vid uppsägning. Medel till Trygghetsfonden avsätts temporärt under avtalsperioden 2013-2015.

Enligt avtalet ska kommunen vid en uppsägning undersöka möjligheten om medarbetare kan erbjudas omplacering på en annan arbetsplats. Då detta inte är möjligt erbjuds medarbetaren, förutom de sedvanliga kompensationerna vid uppsägning, att söka bidrag från Trygghetsfonden.

Bidraget kan användas till exempelvis:

- Kompetensutveckling och utbildning
- Karriärscoachning
- Individuell rådgivning utifrån personliga och professionella utmaningar som uppstår i samband med uppsägningen



Islands arbetsmarknadsparter samarbetar för ekonomins återhämtning – Stabilitetspakten

AVTAL MELLAN ALÞÝÐUSAMBAND ÍSLANDS (ASÍ), BANDALAG HÁSKÓLAMANNA (AKADEMIKERNES FORBUND, BHM), BSRB, KENNARASAMBAND ÍSLANDS (ISLANDS LÄRERFORBUND), SAMTÖK STARFSMANNA FJÁRMÁLAFYRIRTÆKJA (ANSATTE I FINANSVIRKSOMHEDER), SAMTÖK ATVINNULÍFSINS (ARBEJDSGIVERORGANISATIONEN, SA), ISLANDS REGERING OG SAMBAND ÍSLENSKRA SVEITARFÉLAGA (KOMMUNERNES LANDSFORBUND).

I spåren av den svåra ekonomiska krisen bildades en stabilitetspakt mellan näringslivets och arbetstagarernas branschorganisationer samt stat och kommuner. Syftet med avtalet var att hjälpa den isländska nationen att arbeta sig ur den djupa krisen och samtidigt främja framtida tillväxt.

Viktiga delar av avtalet var att stärka hushållens situation samt att värna om välfärdssamhället, utbildningssystemet och arbetsplatserna på den privata och offentliga arbetsmarknaden. Avtalet grundades på breda överenskommelser på en rad viktiga punkter som t.ex.

- Förlängningar av avtal
- Handlingsplan för statsfinanserna
- Förbättrad ställning av låntagare och skuldsatta hushåll
- Investeringar och anslag för att skapa fler arbetsplatser
- Bankernas återhämtning
- Återuppbyggt näringslivs- och samhällsansvar
- Restriktioner på valutaområdet
- Statliga och kommunala samarbeten
- Pensionskassor
- Ränteminskning
- Samarbeten för tillsyn av arbetsmarknad och arbetsplatser
- Implementering av regeringens deklaration
- Arbetsgivarorganisationens (SA) förbehåll angående fiskerinäringen
- Avtalens genomförande



NORDENS FACKLIGA SAMORGANISATION

NORDENS STÖRSTA FOLKRÖRELSE FÖR ETT HÅLLBART ARBETSLIV

MED NÄSTAN 9 MILJONER MEDLEMMAR