

## D-A-D i Sverige

**Sverige** är en liten och öppen ekonomi med stort beroende av exportindustrin, som har många stora tillverkande företag och en relativt stor metall- och fordonsindustri. Den svenska fordonsindustrin är fortfarande en del av kärnan av den europeiska fordonsindustrin, trots strukturella förändringar som Saab automobils avveckling och ett övertagande av Volvo Cars av Geely. Men många andra typer av fordon än bilar produceras i Sverige för världsmarknaden. Fordonsindustrins andel av den totala tillverkningen är 13,8%, vilket är den tredje största andelen i EU 2023.

I sektorn finns cirka 120 företag med runt 60 000 anställda.

Sverige har starka politiska och sociala partnerskapsrelationer för att ligga i framkant och konkurrenskraftiga inom alla typer av digitalisering, automation och avkarbonisering.

Även om generella och sektoriella kollektivavtal inte reglerar D-A-D-frågor specifikt, finns det ett starkt socialt partnerskapsengagemang för frågorna och det finns många aspekter av kollektiva avtal som är relevanta.

### Centrala utmaningar för metallsektorn

- De viktigaste lokala svårigheterna med D-A-D-teknik är att underlätta en snabb och smidig implementering. Utbildning och omskolning av nuvarande anställda i de nya teknologierna krävs förmodligen för att inte ersättas av teknik.
- Konkurrens mellan företag om att rekrytera nya anställda med adekvat kompetens och färdigheter.
- Att behålla momentum i genomförandet av D-A-D och främja positiva attityder och medarbetarnas stöd från vissa delar av produktionspersonalen.

### Sociala parter roll att hantera D-A-D

- Höga nivåer av kollektivavtalens täckning (95% av de anställda omfattas av kollektivavtal) säkerställer att industriella relationer har hög kapacitet att hantera D-A-D-frågor.
- Trots hög facklig täckning och kollektiva avtal finns det en stor variation av lokala avtal och lokalt avpassade lösningar i huvudsakligen små företag som bidrar till att anpassa D-A-D-strategier.
- Sociala parter är överens om vikten av att fortsätta arbeta strategiskt med D-A-D-frågor och medel för att ta itu med utmaningar.

### D-A-D på arbetsplatser

- Resultaten är baserade på intervjuer i tre företag av olika storlek med lednings-, fackföreningsrepresentanter och medarbetare.
- Alla tre företag har strategier för att digitalisera och automatisera, men de har bara delvis förhandlats med fackföreningarna och ofta sent i processen.
- Dock är fackföreningarna överens med arbetsgivarna om de frågor som rör säkerhet, förändring av arbetsuppgifter och jobbroation och kompetensutveckling

### Förhandlingsansträngningar i företag

- Lokala fackliga representanter har ganska lite inflytande över genomförande av D-A-D. Ändå hävdar företagsrepresentanter att produktionspersonalens och tjänstemäns intressen beaktas och att deras åsikter spelar roll. I samtliga företag säkerställs möjligheter genom gemensamma samrådsprocesser mellan fackföreningar och arbetsgivare.
- Medarbetare har möjligheter att föreslå och ge förslag till förbättringar i D-A-D-arbetet både formellt och informellt. Sammanfattningsvis är DAD-frågor inramade i termer av möjligheter att vara internationellt konkurrenskraftiga