



## **Gemensamma krav inför Avtal 2017**

LOs styrelse fattade 2015 beslut om gemensamma långsiktiga mål för tre kongressperioder. Målen utgör en övergripande färdriktning för LOs löne- och avtalspolitik. De gemensamma kraven inför avtal 2017 utgör ett steg i förverkligandet av målen.

LOs stadgar innehåller tre former för samverkan mellan medlemsförbunden i en avtalsrörelse – gemensamma förhandlingar, samordnade förbundsförhandlingar och enskilda förbundsförhandlingar.

### ***Gemensamma förhandlingar***

Med gemensamma förhandlingar avses då LOs styrelse utser förhandlingsdelegation i fråga som omfattar några eller alla medlemsförbund. Gemensamma förhandlingar är nödvändiga då det gäller frågor som är förbundsövergripande på hela det privata området. Det kan till exempel handla om överenskommelser med Svenskt Näringsliv om avtalsförsäkringar eller övergripande frågor rörande allmänna anställningsvillkor

- Med gemensamma förhandlingar uppnås likvärdiga villkor eller förutsättningar på centrala områden där branschskillnader inte bör ha betydelse.
- Gemensamma förhandlingar när det gäller avtalsförsäkringar skapar stabila lösningar och sprider riskerna.
- Gemensamma förhandlingar om avtalsförsäkringarna och övergripande allmänna anställningsvillkor underlättar för LO-förbunden att förverkliga de gemensamma långsiktiga målen.

### ***Samordnade förbundsförhandlingar***

Samordnade förbundsförhandlingar bygger på solidarisk samverkan och gemensamma beslut. LOs representantskap och styrelse antar en rekommendation med gemensamma krav varefter förbunden skriftligt bekräftar att de antagit rekommendationen som sin egen och därigenom bundit sig till kraven samt till att stödja varandra.

Med en gemensam solidarisk lönepolitik kan förbunden tillsammans driva krav på löneökningar med en fördelning som präglas av våra gemensamma långsiktiga mål kopplade till rättvisa, jämlikhet och jämställdhet.

Genom att i en samordning tillsammans driva de gemensamma kraven i rekommendationen kan förbunden uppnå flera fördelar:

- Genom att stödja varandra under förhandlingarna skapas förutsättningar att etablera en fördelnings- och lägstlönenormering i linje med kraven. Risken minskar att svagare grupper får ett sämre utfall i sina avtal – det ger rättvisare samt mer jämställda löneökningar, medför att kollektivavtalen blir accepterade och ger ett starkare löneskydd. Det säkrar arbetsfreden.
- Genom en samsyn om lönekostnadsnormen i hela ekonomin minskar utrymmet för grupper att driva krav som kortsiktigt är bra för dem men på sikt till skada för alla.
- En solidarisk samordning där förbunden stödjer varandra minskar riskerna för att enskilda förbund tvingas till försämringar av kollektivavtalen. Försämringar som på sikt ”spiller över” även till andra kollektivavtalsområden.

### *Analys*

Erfarenheterna av de samordnade förbundsförhandlingarna i tidigare avtalsrörelser visar att behovet av solidarisk samverkan har ökat. Inget förbund ska tvingas till villkorsförsämringar för att uppnå rätt löneökningar enligt de gemensamma kravens utformning. Det finns därför skäl för en stark samordning. Med tydliga regler och precisa gemensamma krav kan förbunden vinna gehör för en fördelnings- och lägstlönenormering i linje med kraven.

### *Metod*

LOs förbund har enats om en metod för en samordning där varje förbund behåller en självständig ställning, där de första större avtalen ges en normerande verkan och där övriga förbund samtidigt får en starkare ställning. Metoden kan sammanfattas i nedanstående punkter:

1. LOs representantskap fastställer förslaget om en rekommendation till förbunden om **Gemensamma krav inför Avtal 2017**. En rekommendation ska behandlas i samtliga förbunds respektive beslutande organ. Förbunden ska skriftligt till LO svara om rekommendationen har antagits till alla delar.
2. LOs styrelse behandlar och fastställer en överenskommelse mellan förbunden om **Gemensamma principer för samordning under Avtal 2017**.

3. Förbunden behandlar och besvarar rekommendationen till förbunden med **Gemensamma krav inför Avtal 2017** till LOs styrelse.
4. Förbunden förhandlar enskilt utifrån det som fastställts i **Gemensamma krav inför Avtal 2017** och egna krav.
5. Förbunden inom samordningen är skyldiga att regelbundet informera LOs råd för avtalsfrågor om läget i förbundsförhandlingarna.
6. Förbund träffar **avtal** som LOs styrelse, efter att samråd skett med LOs råd för avtalsfrågor, bedömer vara kostnads- fördelning- och lägstlönenormerande för den övriga arbetsmarknaden.
7. Förhandlingarna på övriga avtalsområden fortsätter utifrån **Gemensamma krav inför Avtal 2017** och genomförs i enlighet med överenskommelsen mellan förbunden om **Gemensamma principer för samordning under Avtal 2017**.

***Förslag***

Avtalsförhandlingarna om nya kollektivavtal på den svenska arbetsmarknaden under 2017 ska genomföras som samordnade förbundsförhandlingar.

Representantskapet föreslås ge LOs styrelse i uppdrag att utarbeta ett förslag till slutlig rekommendation och sända ut den till förbunden snarast.

Rekommendation om:  
Gemensamma krav inför Avtal 2017

**Rekommendationen innebär:**

- att** förhandlingar om nya kollektivavtal ska genomföras som samordnade förbundsförhandlingar på grundval av nedanstående mellan förbunden gemensamt utarbetade krav baserade på en avtalsperiod omfattande tolv månader,
- att** de samordnade förhandlingarna ska genomföras i enlighet med LOs stadgar samt i enlighet med en överenskommelse mellan förbunden om **Gemensamma principer för samordning under Avtal 2017**,
- att** förbunden är eniga om att syftet med rekommendationen och kommande förhandlingar är att fortsatt verka för en solidarisk lönepolitik med höjda reallöner för löntagarna, som utgår från principen lika lön för lika och likvärdigt arbete och jämställda löner och villkor,
- att** förbunden ska utforma sina avtalskrav inom den löneökningsram som framgår av a) till c) nedan,
- att** förbunden, som ett led i samordningen, ställer sig bakom styrelsens beslut att inleda gemensamma förhandlingar med Svenskt Näringsliv avseende krav på villkorsförändringar i avtalsförsäkringarna och avtalspension enligt punkt d) nedan,
- att** uppdra åt LOs styrelse att tillsätta en utredning och en arbetsgrupp i syfte att inleda gemensamma förhandlingar rörande trygghet och omställning med Svenskt Näringsliv enligt riktlinjerna i bilaga 2. Arbetet ska vara slutfört den 31 augusti 2017.
- att** förbunden, efter att de i sina beslutande organ antagit en slutlig rekommendation, inleder förhandlingar med var och en av sina motparter om nya löneavtal enligt punkterna a) till c),
- att** förbunden, som en förutsättning för slutande av avtal, inför de regelförändringar som eventuellt överenskommit enligt punkt d),
- att** förbunden enas om principen att de förbund som drabbas av krav på försämring av principiellt viktiga avtalsvillkor har rätt att påkalla stöd till försvar av avtalsvillkoren.

**Avtalskrav:**

- a. Löneökningar med y procent dock med ett lägsta utrymme om x kronor per månad och heltidsanställd räknat per individ inom avtalsområdet.**
- b. Avtalens lägstalöner höjs med ett värde som motsvarar löneökningarna enligt punkt a) ovan inom avtalsområdet.**
- c. Samtliga ersättningar i avtalen, inklusive lägsta semesterlön, höjs med ett procenttal som motsvarar löneökningarna enligt punkt a) ovan inom avtalsområdet.**
- d. Villkorsförändringar i avtalsförsäkringar och avtalspension.**  
Förhandlingarna sker som gemensamma förhandlingar enligt LOs stadgar och kraven omfattar villkorsförändringar enligt bilaga 1

*Kommentar:*

*Brytpunkten mellan krontalshöjning och procentuell höjning i punkt a) ska sättas vid 24 000 kronor.*

*Förbunden är överens om att samordningen i Avtal 2017 förutsätter en fördelnings- och lägstlönenormering utöver lönekostnadsnormen. Förbunden är överens om att årets samordning inte ska vara underkastad en och samma lönekostnadsnorm, vanligtvis uttryckt som ett procenttal, som leder till ensidiga avräkningar för de förbundsavtal som ligger under en så kallad brytpunkt eller liknande.*

*Det är de totala löneökningarna inom den internationellt konkurrensutsatta sektorn som ska vara lönekostnadsnormerande.*

**LOs representantskap beslutar:**

- att** fastställa den av LOs styrelse föreslagna rekommendationen till förbunden om **Gemensamma krav inför Avtal 2017**.
- att** uppdra åt LOs styrelse att komplettera rekommendationen med erforderliga belopp och procentsatser i punkterna a), och b) ovan och snarast översända den fullständiga rekommendationen till förbunden.
- att** uppdra åt LOs styrelse att ta fram gemensamma principer för hur de samordnade förhandlingarna ska föras under Avtal 2017.
- att** uppdra åt LOs styrelse att noga följa utvecklingen på arbetsmarknaden samt att vid behov förändra eller komplettera dessa gemensamma krav.
- att** förbunden meddelar sitt beslut skriftligt till LOs styrelse senast den fredagen den 2 december 2016.

## Bilaga 1

### **Avtalsförsäkringarna och avtalspensioner**

I gemensamma villkor bör det förändras eller göras tilläggsparagrafer

- Det finns företag som inte skickar rätt löneunderlag och/eller rapporterar alla individer till Fora vid årsrapportering.
- Det finns ingen straffavgift då företag inte redovisar rätt invid och/eller löneunderlag för årsrapportering.

Inom trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) \*

- Borttagandet av vållandeprövningen skulle ge direkträtt till prövning av ekonomisk ersättning (för förfluten tid) för skadedrabbade, vilka fått sin arbetssjukdom godkänd av försäkringskassan.
- För asbestsjukdomar orsakade av asbestexponering i arbetet behöver åldersgränsen 75 år tas bort eller höjas.

I omställningsförsäkringen

- Ge möjlighet till omställningsstöd och ekonomiskt engångsbelopp (AGB) för individer, vilka blivit uppsagda av personliga skäl (sjukdom).

I Avtalspensions SAF-LO

- Rätt till månadsvis beräkning av premier till Avtalspension SAF-LO.
- Att det betalas in premier till Avtalspension SAF-LO under all anställningstid oavsett ålder.

\* Utöver dessa förslag behöver överenskommelsen 2013-04-30 förändras gällande förhandlingsordningen.

\* I dessa frågor behöver vi vara överens med PTK då vi är förhandlande parter och äger dessa villkor gemensamt.

## Bilaga 2

## Utgångspunkter för förberedelser inför gemensamma förhandlingar rörande trygghet och omställning i Avtal 2017

Den svenska arbetsmarknadens regler och funktionssätt beskrivs ofta som ett föredöme för andra länder. Den viktigaste orsaken till framgångarna har historiskt sett varit en rättvis fördelning och trygghet för de anställda, vilket givit förutsättningar för snabb omställning på arbetsmarknaden och i företagen. Den svenska arbetsmarknadens funktionssätt kan och måste ständigt förbättras och utvecklas så att företagen blir ännu effektivare och kan hävda sig i den internationella konkurrensen samtidigt som de anställdas trygghet värnas.

Svensk arbetsmarknad har förändrats under de senaste tjugo åren. Bemanningsbranschens intåg, möjligheterna att anställa med allmän visstidsanställning, ändrade f-skatteregler, ökad outsourcing av tjänster, privatisering av den offentliga sektorn, nya konsumtionsmönster, offentlig upphandling med mera, allt sammantaget har inneburit att det i de flesta branscher finns en minskande kärna av fast anställd personal och en ökande förekomst av tillfälligt anlita arbetskraft i olika former. Företag med verksamheter i flera länder spelar ut anläggningar mot varandra för att pressa villkoren och därmed priser. Arbetsgivarnas krav på flexibilitet i antal anställda innebär en ökad grad av otrygghet och minskad möjlighet till förutsägbarhet för arbetstagarna.

Dessutom har arbetslöshetsförsäkringen försämrats samtidigt som arbetsmarknadsutbildningar och arbetsförmedlingen har rustats ner. Det finns en tydlig obalans mellan arbetsgivarens krav på flexibilitet och LO-förbundens medlemmars behov av trygghet.

LO-förbundens avtalsområden och medlemmar är de som främst drabbas. Förekomsten ser olika ut och varierar i omfattning i respektive branscher men problemet med otrygghet och oförutsägbarhet finns inom alla förbunds avtalsområden.

Svensk arbetsmarknads omställningsförmåga har försämrats sedan 1990-talskrisen ur arbetstagarperspektiv. Diskussioner om omställning förekommer mellan parterna på många olika plan och i olika konstellationer, frågan är en central del i förbundsmedlemmars vardag och väsentlig för samhällsutvecklingen i stort.

Frågor kring trygghet och omställning på arbetsmarknaden har under lång tid varit föremål för partipolitiska stridigheter. Det medför en överhängande risk för ständiga förändringar i berörda regelverk, beroende på skiftande majoritetsförhållandena i riksdagen. Det är ingen god grund för att stärka den svenska arbetsmarknadsmodellen. I en tid när det parlamentariska läget i Sverige är instabilt ställs än högre krav på arbetsmarknadens parter.

För att skapa stadiga långsiktiga lösningar för frågor kopplade till trygghet och omställning krävs att arbetsmarknadens parter själva förmår hitta breda och stabila lösningar. Sådana



överenskommelser skapar också goda förutsättningar att gemensamt få till stånd politiska beslut som stöder trygghet och omställningsförmåga. Politiska beslut som backas upp av arbetsmarknadens parter har goda förutsättningar att bli stabila och varaktiga.

LOs utgångspunkt är att det bästa sättet att utveckla den svenska arbetsmarknadsmodellen på de aktuella områdena rörande trygghet och omställning är genom breda och långsiktiga överenskommelser mellan arbetsmarknadens parter. Dessa frågor lämpar sig bäst att hanteras inom ramen för gemensamma förhandlingar.

Sådana överenskommelser skapar förutsättningar för jämlika och jämställda branschpassningar.

### Långsiktiga mål

Förbunden har tillsammans arbetat fram Gemensamma långsiktiga mål för tre kongressperioder vilka beslutades av LO-styrelsen i mars 2015. Några av dessa långsiktiga mål är givna utgångspunkter vid förhandlingar om trygghet och omställning. Dessa är:

- Stoppa daglöneriet och begränsa visstidsanställningarna
- Heltid – en norm för alla
- Begränsa in/uthyrning
- Arbetsmiljö
- Förbättrad omställningsförsäkring

### Frågor som bör utredas

Dessutom finns ett antal frågor som bör utredas vidare innan gemensamma förhandlingar kan inledas.

- Kompetens- och yrkesutveckling för LO-förbundens medlemsgrupper
- LAS funktion på dagens arbetsmarknad
- En effektiv omställning till nytt arbete

### Styrelsens förslag

Att styrelsen som ett led i Avtal 2017 får i uppdrag att tillsätta en utredning för att belysa relevanta fakta om kompetensutveckling, LAS och en effektiv omställning enligt ovan.

Vidare att tillsätta en förbundsgemensam arbetsgrupp som tar fram yrkanden och prioriteringar med beaktande av de gemensamma målen och utredningsresultatet i syfte att inleda gemensamma förhandlingar rörande trygghet och omställning med Svenskt Näringsliv. Arbetet ska vara slutfört den 31 augusti 2017.