



Gemensamma krav inför Avtal 2023

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 2023 utgör ett steg i förverkligandet av målen.

Kommande års avtalsförhandlingar kommer att bedrivas i ett mycket allvarligt ekonomiskt läge med hög inflation. I rådande situation måste i första hand arbetstagare med små ekonomiska marginaler skyddas. För att säkerställa en långsiktig stabil lönebildning krävs ett stort ansvarstagande från samtliga aktörer som påverkar arbetsmarknaden, så som arbetsgivare, regeringen samt Riksbanken.

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 avtalsförsäkringar 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 2023**.

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 2023**.
3. Förbunden behandlar och besvarar rekommendationen till förbunden med **Gemensamma krav inför Avtal 2023** till LOs styrelse.
4. Förbunden förhandlar enskilt utifrån det som fastställts i **Gemensamma krav inför Avtal 2023** 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 2023** och genomförs i enlighet med överenskommelsen mellan förbunden om **Gemensamma principer för samordning under Avtal 2023**.

Förslag

Avtalsförhandlingarna om nya kollektivavtal på den svenska arbetsmarknaden under 2023 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 2023

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 2023**,
- att** förbunden är eniga om att syftet med rekommendationen och kommande förhandlingar är att fortsatt verka för en solidarisk lönepolitik med långsiktigt 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** förbunden uppdrar åt LOs styrelse att tillsätta en förbundsgemensam arbetsgrupp som ska ta fram förslag till yrkanden och prioriteringar inför gemensamma förhandlingar på arbetsmiljöområdet enligt riktlinjerna i bilaga 2. Styrelsen ska redovisa förberedelsearbetet samt förslag till yrkanden och prioriteringar på representantskapsmötet våren 2023.
- 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 och nya allmänna villkor enligt punkterna a) till c),
- 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 4,4 procent dock med ett lägsta utrymme om 1 192 kronor per månad och heltidsanställd räknat per individ inom avtalsområdet.**
- b. Avtalens lägstalöner höjs i tillämpliga fall med ett krontal som motsvarar 115 procent av 1 192 kronor, vilket motsvarar 1 371 kronor, oaktat angivet utrymme enligt punkt a) ovan. I övriga fall ska avtalens lägsta löner höjas 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 27 100 kronor.

Förbunden är överens om att samordningen i Avtal 2023 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 2023**.
- att** uppdra åt LOs styrelse att komplettera rekommendationen med erforderliga belopp och procentsats i punkt 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 2023.
- att** uppdra åt LOs styrelse att noga följa utvecklingen i samhället och på arbetsmarknaden samt att vid behov förändra eller komplettera dessa gemensamma krav.
- att** förbunden meddelar sitt beslut skriftligt till LOs styrelse senast fredag den 9 december 2022.

Bilaga 1

Generellt i alla försäkringar samt Avtalspension SAF-LO

- Att arbetsgivaren till AFA ska anmäla samt lämna uppgifter om löner och andra förhållanden som vid varje skadetidpunkt ligger till grund för försäkringarna.
- Att höja åldersgränserna till den övre gräns man har rätt att som längst vara anställd till, LAS § 32a.

Inom AGS Avtalsgruppsjukförsäkringen.

- Att månadsersättning vid Sjukersättning eller aktivitetsersättning behöver indexeras.
- Att AGS ska ge ersättning under hela sjukperioden

I TFA-försäkringen (Samförhandlas med PTK)

- Att senaste versionen av ILO-listan ska användas i AFAs skadereglering.

Bilaga 2

Förberedelser inför gemensamma förhandlingar på arbetsmiljöområdet i Avtal 2023

Hur arbetsmiljön fungerar har en avgörande betydelse för LO-förbundens medlemmar hälsa, inflytande och utveckling. En god arbetsmiljö skapar samtidigt bättre förutsättningar för innovation och ökad produktivitet. Parterna på arbetsmarknaden har i grunden betydande gemensamma intressen i att säkerställa en god arbetsmiljö.

Förbundsmedlemmarnas skydd mot risker och ohälsa har främst byggts upp kring en omfattande arbetsmiljölag. Arbetsmiljöområdet är, till skillnad från de flesta andra villkor på svensk arbetsmarknad, huvudsakligen reglerat i lag och föreskrifter och staten har huvudansvaret för efterlevnaden av regelverket. Denna övergripande ordning fungerar allt sämre. Arbetsmiljö- och säkerhetsarbetet på arbetsplatserna är ofta otillräckligt, med bland annat arbetsolyckor och arbetsrelaterade sjukdomar som följd. En väl fungerande företagshälsovård med tydlig koppling till arbetet saknas ofta.

Uppräknade åldersgränser och pensionssystemets allmänna utformning ställer krav på att löntagarna arbetar allt högre upp i åldrarna. Många av förbundsmedlemmarna har en arbetsmiljö som allvarligt försvårar eller till och med omöjliggör sådana krav. För att LO-förbundens medlemmar ska ha en reell chans att klara av ett längre arbetsliv behöver arbetsmiljöarbetet intensifieras och utvecklas.

De fackliga organisationerna ansvarar i dag för skyddsombudsverksamheten på arbetsplatserna. Arbetsmiljöverket förmår inte skapa rätt förutsättningar för de lokala parternas arbetsmiljöarbete. Skyddsombudens roll och inflytande behöver säkras och partsarbetet stärkas. Arbetsmiljölagstiftningen har under senare år varit föremål för partipolitiska motsättningar, vilket riskerar att leda till osäkerheter och ryckigheter i regelverket. Politiska förslag som allvarligt skulle försvaga parternas roll på arbetsmiljöområdet har framförts under senare tid. LOs utgångspunkt är den motsatta – parternas roll behöver stärkas.

LOs generella utgångspunkt är att det bästa sättet att utveckla den svenska arbetsmarknadsmodellen är genom breda och långsiktiga överenskommelser mellan arbetsmarknadens parter. För att skapa stabila långsiktiga lösningar på arbetsmiljöområdet krävs att arbetsmarknadens parter själva förmår ta ett ökat ansvar. En bred överenskommelse mellan huvudorganisationerna skulle skapa goda förutsättningar att gemensamt få till stånd avtalsregleringar och partsgemensamma krav på korrigeringar i gällande lagstiftning inklusive kontrollen av efterlevnaden. Med hjälp av en bred partsöverenskommelse etableras också förutsättningar för jämlika och jämställda branschanpassningar på förbunds nivå.

Styrelsen får som ett led i Avtal 2023 i uppdrag att tillsätta en förbundsgemensam arbetsgrupp som ska ta fram förslag till yrkanden och prioriteringar med beaktande av vad som hitintills framförts, inför gemensamma förhandlingar med Svenskt Näringsliv på arbetsmiljöområdet. Förbunden har tillsammans arbetat fram Gemensamma långsiktiga mål för tre kongressperioder, vilka beslutades av LO-styrelsen 2015. Ett av dessa mål rör arbetsmiljöfrågorna. Detta långsiktiga mål ska också utgöra en utgångspunkt för arbetet med att förbereda gemensamma förhandlingar.

Styrelsen ska redovisa förberedelsearbetet på representantskapsmötet våren 2023 och i samband med detta återkomma med förslag till yrkanden och prioriteringar. Styrelsen ska då också ha fastställt gemensamma principer för de gemensamma förhandlingarna på arbetsmiljöområdet.