



Gemensamma krav inför avtal 2012

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

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 som till exempel överenskommelsen med Svenskt Näringsliv om avtalsförsäkringar.

- Med gemensamma förhandlingar uppnås likvärdiga villkor 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 underlättar för LO-förbunden att verka för jämlika villkor på hela arbetsmarknaden.

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 lönepolitiska mål om rättvisa, jämlikhet och jämställdhet.

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

- Genom att stödja varandra under förhandlingarna minskar risken att svagare grupper får ett sämre utfall i sina avtal – det ger rättvisare löneökningar och medför att kollektivavtalen blir accepterade. Det säkrar arbetsfreden.
- Genom en starkare normbildning om vad som är ”rätt löneökningar” i hela ekonomin minskar utrymmet för grupper att driva krav som kortsiktigt är bra för dem men på sikt till skada för alla.
- Samordning ökar möjligheterna till viktiga villkorsförändringar i avtalen. Det är önskvärt att grundläggande kollektivavtalade rättigheter gäller på hela arbetsmarknaden.
- 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.

Erfarenheterna av samordning i tidigare avtalsrörelser visar att behovet av solidarisk samverkan kvarstår. Det finns därför skäl att ha en stark samordning som utgår från tydliga regler och precisa gemensamma krav.

Det första större avtalet som sluts i en större avtalsrörelse får en starkt normerande effekt på övriga avtal. LOs förbund har därför enats om en metod för en fördjupad samordning där varje förbund behåller en självständig ställning, där det första större avtalet ges en normerande verkan och där övriga förbund samtidigt får en starkare ställning. Metoden kan sammanfattas i nedanstående åtta punkter:

1. LOs råd för avtalsfrågor utarbetar i god tid ett förslag till rekommendation till förbunden med **Gemensamma krav inför Avtal 2012**.
2. LOs styrelse behandlar förslaget till rekommendation och beslutar att överlämna det till LOs representantskap.
3. LOs styrelse behandlar och fastställer samtidigt en överenskommelse mellan förbunden om **Gemensamma principer för samordningen under Avtal 2012**.
4. LOs representantskap fastställer förslaget om en rekommendation till förbunden om **Gemensamma krav inför Avtal 2012**. En rekommendation ska behandlas i samtliga förbunds respektive beslutande organ. Förbunden ska skriftligt till LO svara om rekommendationen har antagits till alla delar.
5. Förbunden behandlar och besvarar rekommendationen till förbunden med **Gemensamma krav inför Avtal 2012** till LOs styrelse.
6. Förbunden förhandlar enskilt utifrån det som fastställts i **Gemensamma krav inför Avtal 2012** och egna krav.
7. Förbunden inom samordningen är skyldiga att regelbundet informera LOs råd för avtalsfrågor om läget i förhandlingarna.
8. Ett förbund träffar ett **avtal** som LOs styrelse, efter att samråd skett med LOs råd för avtalsfrågor, bedömer vara normerande för den övriga arbetsmarknaden.
9. Förhandlingarna på övriga avtalsområden fortsätter utifrån **Gemensamma krav inför Avtal 2012** och genomförs i enlighet med överenskommelsen mellan förbunden om **Gemensamma principer för samordningen under Avtal 2012**.

Avtalsförhandlingarna om nya kollektivavtal på den svenska arbetsmarknaden under 2011 och 2012 ska genomföras som samordnade förbundsförhandlingar.

Samordningen stöder våra gemensamma lönepolitiska mål om jämlikhet, jämställdhet och rättvisa. Den ökar också möjligheterna till en god reallöneutveckling för alla medlemmar, tillväxt i ekonomin och därmed en god generell välfärd för alla medborgare.

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 2012

Rekommendationen innebär:

- att** förhandlingar om nya kollektivavtal ska genomföras som samordnade förbunds-
förhandlingar på grundval av nedanstående mellan förbunden gemensamt utarbe-
tade 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 princi-
per för samordning under Avtal 2012**,
- att** förbunden är eniga om att syftet med rekommendationen och kommande förhand-
lingar är att fortsatt verka för en solidarisk lönepolitik med höjda reallöner för lön-
tagarna, som utgår från principen lika lön för lika och likvärdigt arbete och jäm-
ställda löner och villkor,
- att** kvinnodominerade avtalsområden ska närma sig lönenivån inom manligt domine-
rade avtalsområden genom ett krav på ett extra utrymme baserat på en tredjedel av
de anställda på berörda avtalsområden,
- att** förbunden ska utforma sina avtalskrav inom den löneökningsram som framgår av
a) till d) nedan,
- att** förbunden, som ett led i samordningen, ställer sig bakom styrelsens förhandlings-
framställan till Svenskt Näringsliv avseende krav på villkorsförändringar i avtals-
försäkringarna enligt punkt f),
- 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 e),
- att** förbunden, som en förutsättning för slutande av avtal, inför de regelförändringar
som överenskommit enligt punkt f),
- 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 avtalsvillko-
ren.

Avtalskrav:

- a) Löneökningar med minst x kronor per månad och heltidsanställd dock med
ett lägsta utrymme om y procent räknat på avtalsområdets genomsnittsför-
tjänst**

Kommentar:

*Förväntade löneökningar under avtalsperioden som kan hänföras till förhållan-
den på arbetsmarknaden (äkta löneglidning) inom avtalsområdet ska avräknas
från kravet på löneökningar.*

Förväntade löneökningar under avtalsperioden som kan hänföras till en förändrad arbetsorganisation med mer kvalificerade arbetsuppgifter (lönerrevision) ska inte avräknas från kravet på löneökningar.

Parterna ska i avtalen sträva efter att ange en gemensam uppfattning om den totala förväntade löneglidningens storlek.

b) Löneskillnaderna mellan kvinno- och mansdominerade yrken och områden på arbetsmarknaden ska tydligt minska och avtalsområden med lågt löneläge ska erhålla ett större utrymme

Utöver utrymmet enligt punkt a) ovan ska en särskild pott på minst z kronor per heltidsanställd och månad tillfalla avtalsområden som har en lägre genomsnittlig förtjänst än q kronor per månad.

c) Förhindra lönekonkurrens och säkra mer till dem som har minst

Kollektivavtalets ställning på arbetsmarknaden ska stärkas för att minska risken för lönekonkurrens samt säkerställa en mer rättvis fördelning. Det ska ske genom att i tillämpliga fall avtalets lägstralöner höjs med minst x kronor.

d) Höjningar av ersättningar

Samtliga ersättningar i avtalen, inklusive lägsta semesterlön, höjs med ett procenttal som motsvarar löneökningarna enligt punkt a) ovan inom avtalsområdet utan eventuell avräkning för förväntad löneglidning enligt ovan.

e) Trygga anställningar

För att begränsa andelen tidsbegränsat anställda och stärka anställningstryggheten innefattar LO-samordningen ett krav på kollektivavtalsreglering av tidsbegränsade anställningar.

Kravet syftar till att begränsa korttidsanställningar och förbättra anställningstryggheten genom att minska kvalifikationstiden vid övergång från tidsbegränsad anställning till tillsvidareanställning. (Bil. 1)

f) Villkorsförändringar i avtalsförsäkringarna

LO har vid kongressen 2008 fattat beslut om vilka förbättringar som är önskvärda i avtalsförsäkringarna och som ska bli föremål för förhandlingar med Svenskt Näringsliv. Förhandlingarna sker som gemensamma förhandlingar enligt LOs stadgar och kraven omfattar villkorsförändringar rörande TFA, AGS, Avtalspension SAF-LO samt kompletteringar avseende föräldraförsäkring och rehabilitering. (Bil. 2)

Förslag till beslut:

att fastställa den av LOs styrelse föreslagna rekommendationen till förbunden om **Gemensamma krav inför Avtal 2012.**

att uppdraga åt LOs styrelse att komplettera rekommendationen med erforderliga belopp och procentsatser i punkterna a), b) och c) ovan och snarast översända den fullständiga rekommendationen till förbunden.

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 23 september 2011.

Bilaga 1

Trygga anställningar

Tidsbegränsad anställning

Anställningens form har stor betydelse för tryggheten i jobbet och avgörande betydelse för omvandling på arbetsmarknaden och utveckling av ekonomin. Om detta råder ingen tvekan. Utan trygga anställningar försvåras dessutom möjligheterna att bli fullvärdig samhällsmedborgare. Det blir svårt att få lån på banken och ordna eget boende.

Ytterligare effekter av en otrygg anställning är att demokratin och utvecklingen på arbetsplatserna förtvinar, och det undergräver dessutom förutsättningar för fackligt medlemskap. Ett faktum som förstärks när man konstaterar att de som har en tillsvidareanställning har betydligt högre organisationsgrad än de som har någon form av tidsbegränsad anställning.

Andelen tidsbegränsat anställda i Sverige har varit förhållandevis konstant under de senaste 15 åren, och har legat runt 13-14 procent. Rekordnoteringen inträffade år 2007 då 16 procent (622 000) var tidsbegränsat anställda. De otrygga anställningarna drabbar kvinnor och ungdomar i högre grad än män och äldre.

På vissa avtalsområden har frågan om visstidsanställningar redan fått en tillfredsställande lösning. För att begränsa andelen tidsbegränsat anställda och stärka anställningstryggheten föreslås att LO-samordningen bör omfatta ett krav på kollektivavtalsreglering av tidsbegränsade anställningar på övriga avtalsområden.

Förslaget syftar till att begränsa korttidsanställningar och förbättra anställningstryggheten genom att minska kvalifikationstiden vid övergång från tidsbegränsad anställning till tillsvidareanställning.

Avsteg från dessa regler kan ske då branschspecifika behov föreligger.

Följande bestämmelser ersätter 5 §, andra stycket, lagen (1982:80) om anställningsskydd:

1. Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas under sammanlagt 12 månader under en femårsperiod. Därefter övergår anställningen automatiskt i en tillsvidareanställning. Anställning på vikariat för viss angiven person får dock ske i sammanlagt två år under en femårsperiod.
2. Om en arbetstagare varit anställd på vikariat, eller på vikariat och annan tidsbegränsad anställning, i sammanlagt två år under en femårsperiod övergår anställningen automatiskt i en tillsvidareanställning.

Bilaga 2

Villkorsförändringar i avtalsförsäkringarna

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada

TFA ska ersätta olycksfall med 100 procent av inkomstförlusten även vid kortare sjukfrånvaro. Det innebär att kravet på sjukskrivning längre än 14 dagar tas bort.

TFA ska ersätta 100 procent av styrkta kostnader. Det innebär att självrisken på 500 kronor och skrivningen om lägsta ersättningsbelopp på 100 kronor tas bort.

Slopas vållande vid arbetssjukdomar. Det innebär full ersättning vid inkomstförlust och ersättning för sveda och värk utan provat vållande.

Avtalspension SAF-LO

Premiebetalning till Avtalspension SAF-LO ska ske varje månad.

Avtalspension ska betalas in under hela anställningstiden, utan åldersgränser.

Havandeskapspenning ska omfattas av premiefrielseförsäkringen till avtalspension på samma sätt som vid sjukdom, arbetsskada och föräldraledighet.

Avtalsgruppsjukförsäkringen

AGS ska ge månadsersättning även för inkomster över taket 7,5 prisbasbelopp med 65 procent på inkomstunderlag upp till 20 prisbasbelopp och 32,5 procent på inkomstunderlag mellan 20-30 prisbasbelopp.

AGS dagsersättning ska vara högre för att kompensera för omräkningen, dvs sänkningen, av den sjukpenninggrundande inkomsten. Det innebär en dagsersättning motsvarande 12,887 procent (idag 12,5) vid sjukpenning på 80 procent enligt AFL, och en dagsersättning motsvarande 13,746 procent (idag 13,3) vid sjukpenning på 75 procent enligt AFL.

Omställningsförsäkringen

Omställningsstödet ska omfatta även de som sägs upp på grund av hälsoskäl. De ska också kunna få AGB-ersättning, förutsatt att de uppfyller villkoren för AGB i övrigt.

Omställningsstöd ska också utgå till tidsbegränsat anställda under vissa förutsättningar.

Föräldraförsäkring

Föräldrapenningtillägg

Föräldrapenningtillägg ska utgå till anställda som är föräldralediga. Den som har rätt till föräldrapenning ska också vara berättigad till tillägget. Tillägget betalas under sammanlagt högst 180 dagar per födelse och per försäkrad förälder.

Föräldrapenningtillägget ska utgå med 10 procent på föräldrapenningen upp till 10 prisbasbelopp. Därutöver ska föräldrapenningtillägget vara 90 procent.

Rehabilitering

Rehabiliteringsavtal

Inom ramen för det ansvar som följer enligt gällande lag regleras i avtal det ansvar som arbetsgivaren har för rehabilitering vid sjukdom. Avtalet ska ange ett regelverk för arbetsplatsanknuten rehabilitering och arbetsanpassning och vara ett stöd till företag och anställda i rehabiliteringsprocessen.

Avtalet ska säkerställa att det görs en tidig rehabiliteringsbedömning och att en skriftlig rehabiliteringsplan upprättas.

Innan de åtgärder som överenskommit i rehabiliteringsplanen är genomförda föreligger inte saklig grund för uppsägning.

Under den tid rehabiliteringsinsatserna genomförs är arbetsgivaren skyldig att betala lön om den anställda inte uppbär sjukpenning från Försäkringskassan.