

LOs Representantskap
2000-10-27

**Rekommendation till förbunden
med gemensamma krav
inför Avtal 2001**

Landsorganisationen i Sverige

Innehåll

1. Avtal 2001 – Gemensamma mål
2. Representantskapets rekommendation om Gemensamma krav inför Avtal 2001
3. Samordning för gemensamma mål
4. Våra krav och yttre begränsningar
5. Kravet på flexibilitet
6. Avtals 2001 – Gemensamma mål

1.

Avtal 2001 - Gemensamma mål

- **Stärka kollektivavtalens betydelse på arbetsmarknaden**
- **Löneökningar för högre reallöner, ökad sysselsättning och lägre arbetslöshet.**
- **Satsningar på de lägst avlönade genom ett lägsta kronpåslag samt höjd semesterlönegaranti eller höjda avtalslöner.**
- **Reallöneökningar till alla anställda**
- **Ökat inflytande över och en förkortning av arbetstiden**
- **Förbättringar för de som skadas i arbetet.**
- **Avtal om kompetensutveckling samt om arbetsmiljö med företagshälsovård.**

2.

Representantskapets rekommendation om GEMENSAMMA KRAV INFÖR AVTAL 2001.

Landsorganisationens utgångspunkt inför avtalsförhandlingarna om nya kollektivavtal på den svenska arbetsmarknaden under 2001 är att förhandlingarna ska genomföras som samordnade förbundsförhandlingar. Det främjar våra gemensamma lönepolitiska mål om jämlikhet, jämställdhet och rättvisa. Men det främjar även förutsättningarna för en god reallöneutveckling, tillväxt i ekonomin och därmed allas välfärd.

Rekommendationen innebär:

- att** förhandlingar om nya kollektivavtal ska genomföras som samordnade förbundsförhandlingar på grundval av nedanstående mellan förbunden gemensamt utarbetade krav,
- att** förbunden därmed i enlighet med LOs stadga och enligt principerna för samordnade förbundsförhandlingar ska stödja varandra för att säkerställa att samtliga förbund når de krav rekommendationen ställer.
- att** förbunden är eniga om att syftet med rekommendationen och kommande förhandlingar är att anställda med ett lågt löneläge ska erhålla större löneökningar än övriga grupper på arbetsmarknaden.
- att** förbunden inleder förhandlingar vart och ett med sina motparter om nya löneavtal enligt följande:
 - a. Löneökningar inom ett utrymme om totalt 3,8 procent, dock lägst 650 kronor, beräknat på avtalsområdets genomsnittliga lönenivå år 2000.

Kommentar:

Förväntade löneökningar under avtalsperioden som kan hänföras till förhållanden på arbetsmarknaden (äkta löneglidning) inom avtalsområdet ska avräknas från kravet på löneökningar enligt punkt a).

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

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

b. Satsningar på de lägst avlönade genom att

- * en garanterad lägsta semesterlön införs i de avtal där förbundet så kräver. Garantibeloppet ska för dessa avtal år 2001 vara lägst 800 kronor per dag. I avtal som redan har lägsta semesterlön ska garantibeloppet höjas med minst 50 kronor per dag.

eller genom att:

- * avtalslöner och motsvarande höjs med 3,8 procent dock lägst 700 kronor per månad.

eller genom att

- * inom avtalsområden med särskilt lågt löneläge (<~15.000 kr/mån) ska löneökningarna motsvara ett utrymme om totalt 700 kronor per månad och heltidsanställd.

Kommentar:

Avtalslöner=minimilöner=ingångslöner=lägstlöner=tarifflöner

Förbunden ska i förhandlingarna anpassa ovanstående belopp till det egna kollektivavtalets löneläge och struktur på avtalslönerna.

- c. Avtalen ska utformas så att alla anställda genom generella höjningar, höjningar av avtalslönerna och/eller regler om lönerevision garanteras en reallöneökning.
- d. Samtliga ersättningar i avtalen höjs med ett procenttal som motsvarar löneökningarna enligt punkt a) inom avtalsområdet utan avräkning för förväntad löneglidning enligt kommentaren
- e. Om parterna väljer att förkorta arbetstiden ska kostnaden för detta avräknas från kravet på löneökningar enligt punkt a)ovan.

Kommentar

Ovanstående gäller endast i de fall parterna väljer att genomföra en arbetstidsförkortning i avtal som är större än den som regeringen förväntas föreslå i "Lagen om betald ledighet".

- f. Förbunden ska kräva att den nuvarande vållandeprövningen i "Trygghetsförsäkring vid arbetsskada" avskaffas och att därmed utgår full ersättning för inkomstbortfall vid arbetsskada.

- g Förbunden ska ställa krav på avtalade regler som ger varje anställd rätt till kompetensutveckling samt på ett arbetsmiljöavtal som med regler om företagshälsovård.

- att** LOs styrelse har möjlighet att ompröva innehållet i ovanstående rekommendation om det kommer att slutas avtal på arbetsmarknaden som ger annat utfall eller som har ett principiellt annat innehåll.

LOs representantskap beslutar:

- att** hemställa till förbunden att ta ställning till representantskapets rekommendation inför Avtal 2001

- att** förbunden meddelar sitt beslut till LOs styrelse senast fredagen den 17 november 2000.

3.

Samordning för gemensamma mål

Samordningen mellan LOs medlemsförbund i lönepolitiken och i avtalsrörelser utgår från en insikt hos varje förbund. En insikt om att nyttan med en samordning är större än nackdelarna.

Med en gemensam solidarisk lönepolitik kan förbunden tillsammans driva krav på löneökningar som avviker från den fördelning som skulle uppstå om varje förbund agerade självständigt. Syftet med en stark samordning är att skapa löner och löneökningar som präglas av våra gemensamma lönepolitiska mål om rättvisa, jämlikhet och jämställdhet.

I goda tider driver en fri marknad fram totala löneökningar som är större än vad som gynnar en god tillväxt, ekonomisk stabilitet, hög sysselsättning och låg arbetslöshet. När arbetsmarknaden är överhettad är risken stor att marknadskrafterna leder till löneökningar som ger inflation och som prisar svenska företag ut från de internationella marknaderna.

Dessutom kommer löneökningarna att i första hand tillfalla de grupper som har en stark position på arbetsmarknaden och som arbetar i företag med hög lönebetalningsförmåga. Den fria marknaden leder inte bara till orättvisor, den skapar på sikt arbetslöshet och därmed låg tillväxt.

I tider med en svag ekonomi ger en mer fri marknad låga eller inga löneökningar alls. Kapitalandelen ökar och löntagarnas köpkraft försämras. Försvagningen av ekonomin går snabbare. De svagaste grupperna på arbetsmarknaden får betydande reallöne försämringar och arbetslösheten ökar. Skatteinkomsterna minskar samtidigt som de gemensamma utgifterna i stat och kommun ökar snabbt. Det blir en nedåtgående spiral.

Med en god samordning mellan LOs medlemsförbund kan de fria marknadskrafterna på arbetsmarknaden begränsas. 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 mycket 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 kortsiktiga krav som är bra för dem men till skada för alla.
- Samordningen minskar riskerna för att enskilda förbund tvingas till allvarliga försämringar av kollektivavtalen – så kallad flexibilitet. Försämringar som på sikt ”spiller över” även till andra kollektivavtalsområden. Riskerna för att alla anställdas ställning på arbetsmarknaden ska försvagas minskar därmed.

Samordningen utgår från en gemensam insikt om att det inte är möjligt att kontrollera marknadskrafterna ensam. Det är inte möjligt att nå de egna lönepolitiska målen om rättvisa genom lika lön för likvärdigt arbete, jämlikhet genom minskade löneskillnader samt jämställdhet mellan män och kvinnor genom uppvärdering av kvinnodominerade arbeten utan en samordning kring en gemensam lönepolitik.

Men en samordning innebär även svårigheter för förbunden. En samordning innebär att varje förbund måste avstå från en del av den egna rätten att fatta beslut. Det betyder att handlingsutrymmet att genomföra en egen politik minskar samtidigt som makten och förmågan att genomföra den gemensamma politiken ökar.

Det är ingen skillnad mot medlemmen som överlämnar mandatet till klubben. Eller när klubben eller avdelningen ger mandat till styrelse och delegation. Allt utgår från samma grundläggande insikt – att ge mandat är att avstå handlingsutrymme och vinna makt.

Samma insikt är grunden för samordningen mellan LOs medlemsförbund under den kommande avtalsrörelsen.

Under de senaste åren har det på arbetsmarknaden uppstått nya samarbetsstrukturer som komplement till de traditionella. De har dessutom inom några sektorer formaliserats genom samarbetsavtal med motparterna. Den viktigaste av dessa samarbetsstrukturer är samarbetet mellan arbetare och tjänstemän inom industrin.

Dessa nya former för samarbete är inte okomplicerade i förhållande till det traditionella samarbetet mellan LOs medlemsförbund. Samtidigt är de ett faktum och utgör en utmaning till att förnya det klassbaserade samarbetet så att de nya formerna för samarbete inte är eller uppfattas som en försvagning.

Samtidigt innebär dessa nya samarbetsformer att samordningen över hela arbetsmarknaden kan komma att bli starkare om LOs medlemsförbund dels samordningar kraven mellan sig och dels med motsvarande förbund på tjänstemannasidan.

Samarbetet mellan LOs förbund har sin rot i en insikt om gemensamma intressen mellan alla arbetare kring tre centrala teman: den solidariska lönepolitiken, den generella och skattefinansierade välfärden samt behovet av en stark facklig – politisk samverkan.

Beslutet på LOs representantskap om en samordning mellan LOs medlemsförbund inför Avtal 2001 är visar på en insikt om behovet och nödvändigheten av att agera gemensamt. Men beslutet om samordning visar också på insikten hos förbunden om att deras medlemmar har gemensamma intressen i grundläggande fackliga och politiska frågor.

4.

Våra krav och yttre begränsningar

Löneutrymme – finns det ...

Allt värde skapas av enskilda människors arbete. Det är inte kapital och inte naturresurser som skapar värde. Det är arbetande människor som med sitt slit och sin klokskap och med hjälp av kapital (maskiner) förädlar naturens resurser.

I den meningen skapar varje arbetande människa sitt eget bidrag till allt det värde av varor och tjänster som varje arbetstimme skapar. Det kallas arbetets produktivitet.

Det är därför riktigt som arbetsgivarna ibland hävdar att landets ekonomi består inte av ett, utan miljontals löneutrymmen. Men det är ett ganska meningslöst konstaterande eftersom det är helt oanvändbart.

Vårt moderna samhälle kännetecknas istället av att vi alla är mycket beroende av varandra. Dagispersonalens arbete är en del av pappersbrukets vinster. Butikspersonalens arbete är en del av bilindustrins framgångar. Bussförarnas arbete är en del av telecomföretagens expansion. Det är därför rättvist att alla i samhället delar på den gemensamma samlade produktivitetsökningen i hela ekonomin.

Det är heller inte ekonomiskt klokt att beräkna produktivitetsökningen och löneutrymmet sektorsvis eftersom det leder till att den som har den högsta produktivitetsökningen kommer att bli normerande för hela lönebildningen. Resultatet skulle bli löneökningar som snabbt skulle minska konkurrenskraften och driva upp inflationen.

I en ekonomi kan därför köpkraften, reallönen, långsiktigt öka lika mycket som produktiviteten ökar. Under de senaste åren har produktiviteten ökat med mellan 1,5 och 2,5 procent per år.

Detta är den första delen av ett gemensamt nationellt löneutrymme.

Inflationen - Den första begränsningen

Under de senaste tio åren har en ny ekonomisk ordning införts i hela västvärlden. Grundlagar har skrivits, nya institutioner har skapats och den ekonomiska politikens mål har ändrats. Den ekonomiska teori som nu helt dominerar är att politikens första och viktigaste mål är att kontrollera inflationen.

Medlen är finans- och penningpolitiken. Finanspolitiken genom att en regering håller en mycket stram budgetpolitik för att inte efterfrågan i ekonomin ska öka för mycket. Det tydligaste exemplet i vår närhet är

Norge som trots mycket stora budgetöverskott har en stram finanspolitik som möter mycket kritik i politiken.

Men den numera kanske viktigaste och mest uppmärksammade metoden är penningpolitiken med en stark riksbank med ett uttalat mål att med höjda räntor dämpa efterfrågan och därmed riskerna för inflation.

Om riksbanken bedömer att det finns en risk att det fastställda inflationsmålet är hotat ska den enligt sin instruktion bekämpa den ökande inflationen med höjda räntor.

Om räntorna stiger blir det dyrare att låna, då minskar köpkraften och investeringarna. Effekten blir att arbetslösheten ökar, skatteinkomsterna sjunker och utgifterna för stat och kommun ökar. Den offentliga sektorn måste strama åt finanspolitiken ytterligare. Den nedåtgående spiralen rusar allt fortare.

Det ligger därför i alla löntagares intresse att tillsammans kunna kontrollera de totala löneökningarna så att de inte stiger med mer än vad som är förenligt med det av riksdagen fastställda inflationsmålet.

Den svenska riksbankens inflationsmål är av riksdagen bestämt till i genomsnitt 2 procent per år över en tidsperiod. Inflationen är nu lägre än målet men svagt stigande. Det är rimligt att anta att den svenska ekonomin kommer att kunna hålla inflationsmålet under de närmast kommande åren. Inflationen blir då i snitt 2 procent.

Detta är den andra delen av ett gemensamt nationellt löneutrymme.

Konkurrenskraften – Den andra begränsningen

Innan den nya ekonomiska ordningen var etablerad var det i första hand löneökningarna inom den konkurrensutsatta sektorn som begränsade löneökningarnas storlek. För stora löneökningar riskerar att prisa viktiga svenska företag ut från de internationella marknaderna.

Den begränsningen av de möjliga löneökningarnas storlek gäller naturligtvis fortfarande. Den förväntade löneökningstakten i hela Västeuropa ligger de kommande åren på cirka 3,5 procent. Det är något lägre än de svenska löneökningarna. Dessutom är det svenska konkurrensläget fortfarande mycket gott. Tendensen till att konkurrenskraften försvagas är på grund av valutaförändringarna mycket liten.

Slutsatsen av detta är att under de kommande åren är det i första hand den inhemska inflationen som långsiktigt sätter gränsen för löneökningarnas storlek. Det avgörande problemet är dock att kunna behålla en löneökningstakt som är anpassad både till inflationsmål och konkurrensläge.

Avtalsperiodens längd

Rekommendationen innehåller inget förslag om längden på kommande avtal. Som en konsekvens av detta innehåller rekommendation inte heller några angivna krav på löneökningar.

Ur flera synvinklar är en längre avtalsperiod att föredra eftersom det ger stabila förutsättningar för den ekonomiska utvecklingen som kommer alla till del.

Mot detta står den osäkerhet det innebär att binda avtalet för en längre tid för en viss grupp av anställda i förhållande till andra grupper på arbetsmarknaden.

Det betyder att en längre avtalsperiod är möjlig och önskvärd men den förutsätter att arbetsgivarna är beredda att gå centrala fackliga krav tillmötes.

Vid en längre avtalsperiod kommer sannolikt löneglidningen att öka något på grund av allt högre sysselsättning. Detta påverkar dock inte kravet på de samlade totala löneökningarna.

Det är därför LOs och förbundens bedömning att kraven på totala löneökningar år 2 och 3 är av samma storleksordning som i rekommendationen i de fall parterna väljer att sluta fleråriga avtal.

5.

Kraven på flexibilitet

Ett modern och dynamiskt arbetsliv som ständigt utvecklas förutsätter att staten och parterna på arbetsmarknaden har en vilja och en förmåga att ständigt ompröva och anpassa de regler, lagar och avtal, som anger förutsättningar och sätter gränser för utvecklingen.

Dessa regler måste alltid vara en kompromiss mellan verksamheternas krav på effektivitet och förändring och människors krav på rimliga ekonomiska och sociala förutsättningar för sina liv.

Om det saknas regler inom ett område så bestämmer arbetsgivaren helt ensidigt i kraft av sitt ägande och i kraft av arbetsledningsrätten. Arbetsgivarens beslut om löner, ersättningar, arbetstider samt att anställa och avskeda kan då inte ifrågasättas. Ägandets rätt är ursprungligen helt oinskränkt.

Därför ligger det i de anställdas intresse att tillsammans genom demokratiska beslut i riksdagen samt genom förhandlingar och i avtal skapa starka och övergripande regler, lagar och riksavtal. Detta eftersom våra möjligheter som anställda att uppnå goda regler är större om vi uppträder samlat och tillsammans driver likartade krav. Därför kommer de anställda alltid att söka bredast möjliga bas för sitt handlande. De anställda kommer att argumentera för sin ståndpunkt utifrån värderingar såsom stabilitet, rättvisa och rättssäkerhet för den enskilde.

På samma sätt ligger det i arbetsgivarnas intresse att det finns så få regler som möjligt på arbetsmarknaden. Det ger större utrymme för arbetsgivarens rätt att besluta ensidigt. Och om de anställda i förhandlingar kräver regler så ska dessa fasställas så decentraliserat som möjligt, med den enskilde eller med den lokala fackliga organisationen. Arbetsgivarna kommer att argumentera för sin ståndpunkt utifrån värderingar såsom flexibilitet, effektivitet och konkurrensförmåga.

Här finns inte rätt och fel. Det är bara det demokratiska systemet och parterna på arbetsmarknaden som i förhandlingar kan skapa de kompromisser som stämmer både med arbetsgivarnas och med de anställdas krav.

Det finns i världen i princip tre lösningar på denna grundläggande konflikt mellan arbetsgivare och arbetstagare på hur regler kan skapas och problem på arbetsmarknaden kan lösas.

I Europa dominerar centralistiska lösningar med tvingande lagstiftning och centrala avtal. Om parterna är för svaga för att träffa avtal som täcker arbetsmarknaden så upphöjer staten de första principiella avtalen till lag att gälla för alla. Detta kallas allmängiltigförklaring. EUs regler (direktiv)

på arbetsmarknaden överensstämmer med denna centralistiska tradition med tvingande lagstiftning. I England och USA däremot dominerar starkt decentraliserade lösningar med få tvingande lagar och inga centrala kollektivavtal.

Den tredje lösningen är den nordiska modellen med dispositiva regler i lag och riksavtal som skapar likställighet mellan och frihet för de lokala parterna att överenskomma om andra regler som stämmer med förutsättningarna på just deras arbetsplats. Denna kombination av centrala regler med möjligheter till lokal anpassning svarar enligt vår uppfattning väl mot behovet av att finna en kompromiss mellan verksamheternas krav på ständig anpassning och de anställdas krav på socialt rimliga förutsättningar för sitt liv utanför arbetsplatsen.

Under de senaste tio åren har arbetsgivarnas krav på så kallad flexibilitet ökat starkt. I huvudsak är dock kraven begränsade till ett specifikt område – nämligen möjligheten att variera arbetsmängden utifrån efterfrågan. Orsaken är en omställning av varuproduktionen till att ske direkt mot kund. På grund av en hög realränta har alla lager tagits bort – tillverkningen sker direkt mot nästa led i produktionskedjan.

Då minskar eller försvinner alla marginaler och arbetsgivarens behov av att snabbt kunna förändra kapaciteten i tillverkningssystemet har ökat kraftigt. Det kan ske genom övertid, korttidsanställningar och inhyring av arbetskraft.

Men detta krav från arbetsgivarna på att enkelt sätt och till en låg extrakostnad kunna variera arbetsmängden står direkt i konflikt med de anställdas krav på stabila och rimliga förutsättningar att kunna planera sitt privata liv. Därför är arbetsgivarens rätt att till exempel variera arbetstiden överenskommen i avtal och prissatt i form av ersättningar för och begränsningar av övertiden.

Kravet på flexibilitet är i grunden ett krav från arbetsgivaren att omreglera dessa överenskommelser. Arbetsgivarnas behov av att variera arbetsmängden har ökat. Deras utgångspunkt är att priset och villkoren för deras rätt att besluta bestämdes i en tid när förutsättningarna för deras verksamhet var annorlunda.

Vårt svar är att den nordiska metoden att lokalt efter centrala regler som likställer parterna göra lokala anpassningar är den modell som ger bäst förutsättningar att finna nya och rimliga kompromisser mellan arbetsgivarnas och de anställdas krav.

Att däremot förändra grundläggande regler i lagar eller i de centrala avtalen påverkar dramatiskt de lokala maktförhållandena och försämrar möjligheterna att göra stabila och legitima lokala överenskommelser.

6.

Gemensamma mål – Avtal 2001

1. Stärk kollektivavtalens betydelse på arbetsmarknaden

Under de senaste tio åren då ekonomin varit svag och arbetslösheten hög har kollektivavtalens betydelse som skydd för medlemmarnas löner, arbetstider och andra villkor framstått allt tydligare. Inom och mellan arbetsplatser har olika grupper ställts mot varandra, jobben har varit hotade och många har fått sluta.

Då pressas företagen och arbetsgivarna pressar i sin tur de anställda att acceptera försämringar. Då är en stark arbetsrätt och heltäckande kollektivavtal de anställdas viktigaste skydd.

Men samtidigt har dessa år visat på svagheter i våra kollektivavtal. Svagheter som inte märkts lika tydligt då arbetslösheten varit god och efterfrågan på arbetskraft stor.

Det gäller framförallt nivåerna på avtalslöner som efter arbetsgivarnas mångåriga krav blivit alltför låga i förhållande till genomsnittsförtjänsten inom olika avtalsområden. Konsekvensen blir att arbetsgivarna kan ta in ny personal, framförallt på mindre arbetsplatser och endast erbjuda avtalslönen. Risken är också att verksamhet flyttas ut till andra företag som konkurrerar med lägre löner som metod.

Men svagheter i kollektivavtalen gäller också regler om fördelning av potter och förläggning av arbetstider som försvagats efter arbetsgivarnas ständiga krav på decentralisering och flexibilitet. Detta kan öppna för att en lokal organisation, för att rädda sina jobb, tvingas att acceptera något som kortsiktigt är nödvändigt för dem men som långsiktigt är till nackdel för alla.

Slutligen gäller det områden som arbetsgivarna helt enkelt inte längre vill träffa centrala avtal om, exempel är lönestatistik, arbetsmiljö och allas rätt till företagshälsovård.

För arbetsgivarna innebär kollektivavtalen betydande fördelar. De skapar enhetliga regler, rimlig konkurrensneutralitet mellan verksamheter inom samma bransch samt inte minst arbetsskyldighet för alla anställda inom kollektivavtalets område vid en och samma tidpunkt.

Trots detta är våra kollektivavtal på område efter område utsatta för krav från arbetsgivarna på att regler ska tas bort, decentraliseras eller försvagas. De vill behålla avtalens arbetsskyldighet men tömma dem på deras innehåll i övrigt så långt det är möjligt.

De är därför av strategisk betydelse för svensk fackföreningsrörelse att alla medlemmar förstår betydelsen av de centrala avtalen och konsekvenserna av arbetsgivarnas krav. Då, men bara då, är det möjligt att bryta den nuvarande utvecklingen mot svagare kollektivavtal med färre och svagare regler.

Det är därför helt nödvändigt att LO och förbunden, under Avtal 2001, mobiliserar kring de centrala avtalens strategiska betydelse för medlemmarna och för hela arbetsmarknadens sätt att fungera.

2. Löneökningar för högre reallöner, ökad sysselsättning och lägre arbetslöshet.

Flertalet ekonomiska institutioner anser att lönerna inte bör öka nämnvärt mer än 4 procent per år under de kommande åren om det av riksdagen fastställda inflationsmålet ska uppnås utan räntehöjningar från riksbanken.

Rekommendationen innehåller därför ett första krav på löneökningar, (3,8 procent) inklusive huvuddelen av löneglidningen som är lägre än den samlade bedömningen av de förväntade totala löneökningarna under de kommande åren.

Skälet till att det första kravet är lägre, är att det är fullständigt nödvändigt att det dessutom finns ett utrymme för viktiga satsningar på de lägst avlönade grupperna på arbetsmarknaden.

Löneskillnaderna har under de senaste åren ökat, de med låg lön har förlorat. LO har visat detta i två rapporter inför Avtal 2001, en om löneutvecklingen och en om inkomstutvecklingen. Denna utveckling strider mot våra gemensamma fackliga lönepolitiska mål om rättvisa och jämlikhet.

Det är LOs bedömning att rekommendationens krav på löneökningar beräknat över hela den privata arbetsmarknaden ligger inom de ramar som inflationsbegränsningen ger, även om kostnaderna räknat på enbart LO-området och eller på hela arbetsmarknaden är något högre.

Det är dock en konsekvens av att LO inte kan acceptera att stora grupper inom privat och offentlig service har ett löneläge som strider mot våra lönepolitiska mål om jämlikhet och rättvisa. Det är i årets avtalsrörelse nödvändigt med extra satsningar på grupper med ett alltför lågt löneläge.

Det andra kravet är därför att avtalet ska säkerställa ett utrymme som är minst 650 kronor per månad och heltidsanställd.

Tabell 1

Genomsnittligt löneläge		Krav på löneökning	
<i>Månad</i>	<i>timme TAH</i>	<i>procent</i>	<i>kronor</i>
12.000	~72	~5,4	650
14.000	~84	~4,6	650
16.000	~96	~4,1	650
18.000	~108	3,8	~680
20.000	~120	3,8	~760

Kommentaren under punkten innebär en rekommendation till parterna hur de ska hantera förväntade löneökningar utöver de som riksavtalet garanterar, så kallad löneglidning. Parterna ska från kravet på löneökningar räkna av den förväntade löneglidning som kan hänföras till förhållanden på arbetsmarknaden.

Parterna ska dock inte räkna av den löneglidning som kan hänföras till förhållanden inom arbetsplatsen i form av en förändrad arbetsorganisation med mer kvalificerade arbetsuppgifter.

Rekommendation innebär slutligen en uppmaning till parterna att i avtalet ange den gemensamma bedömning som parterna gjort över löneglidningens bägge delar.

3. Satsningar på de lägst avlönade genom ett lägsta kronpåslag, höjd semesterlönegaranti samt höjda avtalslöner.

Utrymmet för löneökningar är på grund av den nya ekonomiska ordningen begränsat men det ger samtidigt, på grund av den låga inflationen, goda möjligheter till fortsatta höga reala löneökningar för stora grupper på arbetsmarknaden.

Det finns dock grupper som har ett alldeles för lågt löneläge. Deras lön står inte i rimlig proportion till deras slit och deras insatser. Det är därför nödvändigt att det centrala budskapet i denna rekommendation är att dessa grupper måste få löneökningar som är större än övriga grupper på arbetsmarknaden.

Rekommendationen innehåller därför ett krav på ett rakt kronpåslag per månad och heltidsanställd.

Det betyder att kravet på 3,8 procent på avtalets genomsnittsförtjänst dessutom följs av kravet på ett löneutrymme motsvarande ett rakt kronpåslag om 650 kronor per månad och heltidsanställd.

För drygt tio år sedan infördes inom några avtalsområden en lägsta semesterlönegaranti. Fördelen med denna konstruktion är dels att den faller ut som ”extra pengar” inför semestern då många medlemmar har större behov. Dels är det en relativt enkel avtalskonstruktion som direkt träffar varje enskild medlem.

En lägsta semesterlönegaranti saknas fortfarande inom vissa avtalsområden trots att förbunden krävt detta. Kostnaden att införa en garanti är inte försumbar om denna saknas – därför bör beloppet i ett första steg vara 800 kronor per dag.

Inom avtalsområden som har ett garantibelopp ska detta höjas med minst 50 kronor per dag.

För att påverka lönestrukturen inom ett helt avtalsområde är avtalslönerna inom de flesta branscher av strategisk betydelse. Detta visar utvecklingen under de senaste tio åren då arbetsgivare, helt enligt avtalets regler, nyanställer med löner lika som avtalslönerna. Detta påverkar hela lönestrukturen och innebär en risk för lönekonkurrens mellan olika grupper inom avtalsområdet.

Avtalslöner och motsvarande ska höjas med 3,8 procent dock lägst 700 kronor per månad.

4. Reallöneökningar till alla anställda

Under de senaste tio åren har fördelningsreglerna inom flera avtalsområden blivit svagare. Det innebär en risk att vissa grupper av anställda får en alltför liten del av de avtalade löneökningarna. I värsta fall kan någon bli helt utan löneökningar.

Det är därför nödvändigt att avtalen utformas så att alla anställda är garanterade en reallöneökning vid slutet av avtalsåret (varje avtalsår). Det kan ske på flera olika sätt, ofta genom en kombination av flera olika regler såsom generella utlägg, höjningar av avtalslöner samt att avtalet innehåller en löneutvecklingsgaranti, lönerevision, vid slutet av året (-n).

En bedömning av inflationen under de kommande åren är cirka 2 procent, det vill säga lika med Riksbankens inflationsmål.

Det betyder att de regler i avtalet som garanterar varje anställd en reallöneutveckling måste säkerställa en löneökning om minst 2 procent under året (-n).

5. Ökat inflytande över och en förkortning av arbetstiden

Ohälsa, stress och skador ökar i arbetslivet. Mot detta står människors önskan att få större makt över sitt eget liv. I den brytpunkten är arbetstidens längd och de regler som styr arbetstidens och ledigheters förläggning av stor betydelse.

Men mot detta står också de genomgripande konsekvenser som en arbetstidsförkortning har på landets och hushållens ekonomi samt på tillgången på arbetskraft över en längre tidsperiod.

SACO, TCO och LO har enats om ett principförslag till ny arbetstidslag och till en ny lag för betald ledighet. Det centrala är att öka varje anställds rätt att påverka både arbetstiden och ledigheternas förläggning.

Förslaget om en ny ledighetslag innebär att varje anställd får en ledig betald dag ytterligare per år under de kommande fem åren. Tillsammans med den femte semesterveckan blir det tio betalda dagar som den enskilde kan förfoga över, även som ledighet under del av dag. Lagen ska vara dispositiv på förbunds nivå för att detta system med betald ledighet ska

kunna anpassas till de olika förutsättningar som finns inom olika branscher och avtalsområden.

Under de senaste avtalsperioderna har det inom flera branscher byggts upp avtalade system för en betald ledighet. Enligt denna rekommendation kan förbunden införa och vidareutveckla dessa system oberoende av om regeringen kommer att införa det förslag till en ny lag om betald ledighet.

Det är dock helt nödvändigt att regeringen presenterar ett detaljerat förslag och att övriga riksdagspartier tar ställning till detta förslag om inte stabiliteten i avtalsrörelsen ska vara hotad.

Förslaget från SACO, TCO och LO, innebär att en ny lag om betald ledighet ska vara kostnadsneutral under den kommande avtalsperioden, även om parterna väljer att teckna fleråriga avtal.

Om parterna väljer att i avtal införa eller vidareutveckla de system som redan börjat byggas ska kostnaden för detta avräknas från kravet på löneökningar om 3.8 procent dock lägst 650 kronor

6. Förbättringar för de som skadas i arbetet.

Att skadas allvarligt är för den enskilde en katastrof. Vardagen slås i spillror och hela livet kanske kommer att ändras. Om det sker i arbetet är det för LO och dess förbund en självklarhet att de försäkringar som träder in ska skydda den anställde från ekonomisk skada.

Överenskommelsen om en ”Trygghetsförsäkring vid arbetsskada” mellan SAF och LO uppfyller inte rimliga krav på att den som skadas i arbetet på ett enkelt och rimligt sätt kan hållas skadeslös. LO har därför under flera år försökt att förändra avtalet med SAF. Detta har inte varit möjligt.

LO och förbunden kräver att den nuvarande vållandeprövningen avskaffas helt och att full ersättning därmed utgår vid arbetsskada. Vållandeprövningen är kränkande och innebär en stor osäkerhet för den skadade. Resultatet har blivit att många avstår helt från att anmäla en skada.

De psykiska och fysiska men som en skada innebär är en kris för den enskilde. Det är inte rimligt att den som skadas i arbetet då dessutom ska lita en personliga ekonomiska förlust.

Kostnaderna för att avskaffa vållandeprövningen och att höja ersättningsnivån bärs helt av de nuvarande premierna och den ekonomiska styrkan inom AMF-systemet. Arbetsgivarnas motstånd mot att förbättra villkoren för de skadade förefaller därför helt obegripligt och kränkande mot de som skadas.

7. Avtal om kompetensutveckling samt om arbetsmiljö med företagshälsovård.

De anställdas kompetens är avgörande för att kunna utvecklas i, och i vissa fall för att kunna behålla, ett arbete. Det räcker inte alltid med den kunskap och erfarenhet man hade den dag man anställdes. För att utvecklas i arbetet och vara eftertraktad på arbetsmarknaden måste alla ha en möjlighet till fortlöpande kompetensutveckling som en del av det egna arbetet. De anställda har också själva ett ansvar för att ta vara på de möjligheter som ges. Ökade satsningar på kompetensutveckling är därför nödvändigt. Det främjar såväl den enskilde som verksamheten och vår gemensamma välfärd. Det avtalsmässiga stödet för ett livslångt lärande måste stärkas.

Överenskommelserna på olika avtalsområden bör innehålla partsgemensamma utfästelser om ytterligare åtgärder i syfte att gemensamt stärka och utveckla det lokala arbetet med kompetensfrågor. Alla anställda bör ha en rätt till en personlig utvecklingsplan samt få information om vad som krävs för att man ska kunna höja sin lön som en del i utvecklingen av det egna arbetet.

Arbetet ska planeras så att erforderlig tid avsätts för träning och utbildning. Därvid bör alla anställda garanteras ett minimum av kompetensutveckling/utbildning om exempelvis en vecka per år.

Hälsosituationen i arbetslivet har under de senaste åren försämrats dramatiskt. Kostnaderna för sjukförsäkringen överstiger kraftigt försäkringens intäkter. Alla är överens om att det krävs flera olika åtgärder för att begränsa problemen.

Det är LOs och förbundens uppfattning att det förebyggande arbetet måste skärpas. Det kan partsgemensamt ske på åtminstone två olika sätt.

För det första ska alla anställda garanteras en rätt till företagshälsovård med en inriktning på förebyggande arbete. Det kan antingen ske i företagets egen regi, genom en partsgemensam organisation eller genom att arbetsplatsen är ansluten till en öppen företagshälsovårdscentral.

För det andra bör skyddsombudens ställning förstärkas genom en bred och partsgemensam utbildningssatsning. Det ger skyddsombuden en bättre grund för att aktivt kunna bedriva ett förebyggande arbete både i befintlig verksamhet och vid om- och nybyggnationer.

Bägge dessa verksamheter bör regleras i ett gemensamt och övergripande arbetsmiljöavtal. LO har under flera år i överläggningar med motparten försökt lösa dessa frågor utan resultat. Detta är djupt otillfredsställande. Det krävs nu en förändring.

Det kan bara ske om förbunden i sina respektive avtalsförhandlingar framför likartade och samordnade krav kring ett nytt arbetsmiljöavtal. Ett sådant skulle med fördel kunna arbetas fram antingen som ett nytt avtal mellan LO och SAF eller som ett avtal mellan flera parter på arbetsgivar- och arbetstagsidan och där SAF och LO har ett samordningsansvar.