

Gemensamma krav inför Avtal 2025

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 2025 utgör ett steg i förverkligandet av målen.

Även om inflationen gått ner består den höga prisnivån. Det innebär att särskilt arbetare med små ekonomiska marginaler har ett fortsatt ansträngt läge och behöver prioriteras.

LO har för första gången på flera decennier fått ett tydligt uppdrag att driva frågan om en sänkning av arbetstiden för arbetare i Sverige. Frågan om arbetstidsförkortning är komplex och behöver belysas allsidigt i syfte att LO ska kunna formulera konkreta krav och strategier för kommande förhandlingar. LO tillsätter därför en egen bred utredning. Syftet med utredningen är att den ska utgöra underlag för kommande förhandlingar i syfte att förkorta arbetstiden.

Merparten av de krav som ställdes i Avtal 2023 rörande avtalsförsäkringar och avtalspension är fortfarande föremål för förhandlingar inom ramen för en större översyn. Där pågår just nu ett partsgemensamt utredningsarbete med Svenskt Näringsliv och PTK.

Styrelsen arbetar vidare med att förbereda gemensamma förhandlingar på arbetsmiljöområdet i linje med tidigare representantskapsbeslut. Även på det området pågår för närvarande partsgemensamma utredningar.

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 2025**. 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 2025**.
3. Förbunden behandlar och besvarar rekommendationen till förbunden med **Gemensamma krav inför Avtal 2025** till LOs styrelse.
4. Förbunden förhandlar enskilt utifrån det som fastställts i **Gemensamma krav inför Avtal 2025** 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- fördelnings- och lägstlönenormerande för den övriga arbetsmarknaden.
7. Förhandlingarna på övriga avtalsområden fortsätter utifrån **Gemensamma krav inför Avtal 2025** och genomförs i enlighet med överenskommelsen mellan förbunden om **Gemensamma principer för samordning under Avtal 2025**.

Förslag

Avtalsförhandlingarna om nya kollektivavtal på den svenska arbetsmarknaden under 2025 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 2025

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 2025**,
- 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** LOs styrelse får i uppdrag att förbereda förhandlingar om förkortad arbetstid för arbetare. Som ett led i detta arbete ska styrelsen tillsätta en utredning enligt riktlinjerna i bilaga 1. Utredningen ska ta fram underlag inför kommande förhandlingar. Utredningens arbete ska vara slutfört senast den 15 maj 2025.
- 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 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 4,2 procent dock med ett lägsta utrymme om 1 222 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. Avtalens lägstalöner höjs dock i tillämpliga fall och under förutsättning att det förekommer lägstalöner understigande 25 000 kronor med ett krontal som motsvarar 115 procent av 1 222 kronor, vilket motsvarar 1 406 kronor, oaktat angivet utrymme enligt punkt a) ovan.**
- c. Samtliga ersättningar i avtalen, inklusive lägsta semesterlön, höjs med ett procenttal som motsvarar löneökningarna enligt punkt a) ovan inom avtalsområdet.**
- d. Som ett led i arbetet med att göra heltid till norm på hela arbetsmarknaden ska ersättningen för mertid justeras upp så att diskriminering av deltidsanställda upphör.**

Kommentar:

Brytpunkten mellan krontalshöjning och procentuell höjning i punkt a) ska sättas vid 29 100 kronor.

Förbunden är överens om att samordningen i Avtal 2025 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.

Förbund som väljer att yrka 1 406 kronor enligt punkt b) avstår utrymmet som krontalet i punkt a) "knämodellen" tillför på det aktuella avtalsområdet.

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 2025**.
- 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 2025.
- 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 29 november 2024.

Bilaga 1

Utredning inför förhandlingar om arbetstidsförkortning

Frågan om arbetstidsförkortning har inte drivits samordnat inom LO på fyra decennier. LOs kongress 2024 beslöt dock att LO med kraft återigen ska driva frågan om arbetstidsförkortning för alla arbetare.

Antalet arbetade timmar per anställd i Sverige har sedan 1980-talet varit relativt konstant. Tittar vi ut över Europa så ser vi en helt annan utveckling. Det gäller inte minst våra nordiska grannländer som alla tre har haft en markant minskad arbetstid sedan 1980-talet. Utvecklingen i Danmark framstår som särskilt intressant.

Under senare år har också en successiv höjning av riktåldern i pensionssystemet inletts. Det innebär att många förbundsmedlemmar behöver orka ett väsentligt längre arbetsliv.

Redan år 1936 antog LOs kongress målet om 40 timmars arbetsvecka. Sedan dess har den ordinarie arbetstiden sänkts i omgångar. Sänkningarna har ibland skett i lag och ibland genom kollektivavtal. Då breda sänkningar har åstadkommits genom kollektivavtal har lagstiftaren följt efter och vice versa då lagstiftning har lett vägen. Den 1 januari 1973 var 40-timmars arbetsvecka ett faktum på den svenska arbetsmarknaden.

Under perioden från 1970-talet fram till mitten på 1980-talet fortsatte sedan centrala förhandlingar mellan LO och SAF om arbetstidsförkortning som berörde särskilda grupper.

Mot slutet av 1990-talet prioriterade flera LO-förbund inom den privata sektorn kravet på förkortad arbetstid genom att avstå löneutrymme i sina förbundsförhandlingar. Arbetstidskontomodellen har sedan dess införts på några ytterligare avtalsområden, men många förbundsmedlemmar har inte haft några arbetstidsförkortningar överhuvudtaget under de senaste fyra decennierna. Det är dags att hitta en gemensam linje inom LO.

Utredningsuppdrag

Frågan om arbetstidsförkortning är komplex och behöver belysas allsidigt i syfte att LO ska kunna formulera konkreta krav och strategier för kommande förhandlingar. LO tillsätter därför en egen bred utredning. Syftet med utredningen är att den ska utgöra underlag för kommande förhandlingar i syfte att förkorta arbetstiden för arbetare i Sverige.

Utredningen ska ta fram förslag på sänkningar av arbetstiden.

Följande tre delar ska belysas i utredningen: omvärld, kostnader och handlingsalternativ

Utredningens tre delar

Omvärldsanalys

Utredningen ska göra en analys av hur arbetstidsmåttet har utvecklats över tid i jämförbara länder. Utredningen ska särskilt belysa hur kostnader fördelats vid arbetstidssänkningen. Utredningen ska också göra en särskild analys av Sveriges införande av två ytterligare semesterdagar i början på 1990-talet och den kostnadsfördelning som skedde då.

Kostnadsanalys

Att sänka arbetstidsmåttet har ekonomiska kostnader i form av produktionsbortfall och ökade offentliga utgifter för välfärdstjänster. Men arbetstidsförkortning har också potentiella vinster i form av ökad produktivitet och ökat välmående.

Utredningen ska belysa potentiella ekonomiska effekter för svensk BNP, arbetsmarknad och finansieringen av välfärden.

Handlingsanalys

Utredningen ska i samspel med omvärldsanalysen och kostnadsanalysen presentera vilka olika handlingsalternativ som LO bör överväga för att nå framgång i att förkorta LO-förbundens medlemmars arbetstid.

Utgångspunkten för utredningen ska vara att kollektivavtalsförhandlingar ska inledas i syfte att förkorta arbetstiden i Sverige – både gemensamma och samordnade förhandlingar ska utredas.

Utredningen ska ha som utgångspunkt att oavsett form för förhandling i syfte att förkorta arbetstiden, behöver det sannolikt finnas betydande inslag av statlig reglering och finansiering.

Konsekvenser för skiftarbetare och andra grupper som redan ”betalat” för viss arbetstidsförkortning ska också belysas när så är möjligt. Dessutom ska utredningen särskilt analysera hur en arbetstidsförkortning kan användas för att höja sysselsättningsgraderna för deltidsanställda.

Det står utredningen fritt att föreslå olika modeller för arbetstidsförkortning.