



Gemensamma långsiktiga mål för tre kongressperioder

Gemensamma långsiktiga mål för tre kongressperioder

Fackets primära uppgift är att via förhandlingar och avtal skapa bästa möjliga löne- och anställningsvillkor för sina medlemmar. Lönepolitiken är den viktigaste delen av fördelningspolitiken. Men alla fördelningspolitiska problem kan inte lösas med lönepolitiska metoder, de måste kompletteras med andra fördelningspolitiska instrument som alla utformas i samspel med varandra.

Långvarig samverkan förutsätter en gemensam uppfattning om organisationens målsättningar. Gemensamma långsiktiga mål kan även bidra med större uthållighet i samordningen mellan LO-förbunden samt möjliggöra mer långsiktiga uppgörelser. Med gemensamma mål lägger förbunden grunden för mer förtroendefulla relationer.

Med långsiktiga mål avser LO-förbunden en period om tre kongressperioder, det vill säga fram till år 2028. Målen ska ses som en övergripande färdriktning för LOs löne- och avtalspolitik i kommande avtalsrörelser. Avsikten är att de gemensamma lönepolitiska målen ska samspela med den samhällsekonomiska politiken i kongressrapporten *Full sysselsättning och solidarisk lönepolitik*.

En strävan med målen är att de i så hög utsträckning som möjligt ska vara konkreta och mätbara. Genom preciseringen uttrycks en verklig ambition. Utöver rena lönefrågor behandlas i de långsiktiga målen exempelvis även deltids- och visstidsproblematiken, arbetsmiljö, arbetstid, avtalspensioner och avtalsförsäkringar.

De långsiktiga målen avser i regel arbetarkollektivet som helhet. Målen är således gemensamma och bärs kollektivt. I vissa fall kan målen uppnås av enskilda förbund i förtid. I några fall kan förbund redan ha uppfyllt målsättningarna för år 2028. Målen förhindrar inget förbund från att i förtid uppnå målen. Inte heller ska målen, för de förbund som i dagsläget har mer förmånliga villkor, förstås som en anledning att minska ambitionerna.

LO-förbundens långsiktiga mål fram till år 2028 ska inte uppfattas som knalleffekter och utopiskt drömmeri. Målen är realistiska, pragmatiska och praktiskt möjliga att förverkliga. Med fokuserad och kollektiv ansträngning, i samspel med en förändrad samhällsekonomisk politik, kan LO-förbunden förverkliga målen tillsammans.

Gemensamma grunder för de långsiktiga målen

Fackets mål

Förbundens och LOs mål är reglerade i de egna stadgarnas ändamålsparagrafer. Den fackliga lönepolitiken utgör en del av fördelningspolitiken och handlar i grund och botten om vilken typ av samhälle vi vill leva i. Arbetarrörelsens uppgift är ytterst att bidra till att bygga ett rättvist, jämlikt och jämställt samhälle. Ett samhälle där alla har lika möjligheter att lyckas. Ett samhälle där misslyckanden leder till nya försök och möjligheter. Vi vill göra människor starka. Inom den samhällsrörelse vi tillhör (arbetarrörelsens fackliga gren) är vår främsta uppgift att åstadkomma goda löne- och arbetsvillkor på arbetsmarknaden. Vi bär ett särskilt ansvar för rättvisan på arbetets marknad.

Fackets och parternas redskap

Det finns anledning att skilja på mål och medel. Många av medlen för att uppnå de fackliga målen är av så starkt intresse att de kan sägas utgöra egenintressen. Ett sådant exempel är parternas autonomi. Med tiden har det vuxit fram en samsyn mellan aktörerna på arbetsmarknaden kring hur förhandlingarna om kollektivavtal går till. Flera viktiga lönepolitiska löneprinciper, där det råder enighet mellan parterna, bidrar till att förverkliga fackliga målsättningar. Det viktigaste redskapet är starka riksavtal med tydliga löneregleringar. Sifferlösa avtal utan löneregleringar är ett hot mot möjligheterna att genomföra vår lönepolitik.

Ett nationellt löneutrymme

Arbetsmarknadens parter och staten utgår i lönebildningen från att det finns ett nationellt löneutrymme. Däremot råder i allmänhet betydande oenighet om hur stort detta utrymme är. Det finns dock aktörer som vill anpassa lönerna till det enskilda företagens bärkraft, men i slutändan är det få aktörer som hävdar något annat än att det finns ett nationellt löneutrymme. För fackföreningsrörelsen är utgångspunkten att ingen äger sin egen produktivitetsökning viktig. De samlade produktivitetsvinsterna ska fördelas solidariskt.

Lönenormering

Det finns en bred samsyn om att det är den internationellt konkurrensutsatta sektorn som ska vara lönekostnadsnormerande. Vilka branscher som ingår i den internationellt konkurrensutsatta sektorn diskuteras. Lönekostnadsnormeringen sker huvudsakligen inom ramen för industriavtalet, i relation till Riksbankens inflationsmål, produktivitetsutveckling, sysselsättningen och med beaktande av utvecklingen i våra konkurrentländer. För fackföreningsrörelsen är det nödvändigt att kollektivavtalen utformas så att kostnadsökningarna kan kontrolleras. Det är fullt möjligt att förena en väl fungerande kostnadsnormering med en fördelningsnormering som kan realisera fackföreningsrörelsens fördelningspolitiska mål. Relativlöneförändringar är möjliga utan att den internationellt konkurrensutsatta sektorns lönekostnadsnormerande roll åsidosätts. Förändringar utöver lönekostnadsnormen förutsätter acceptans inom LO och hänsyn till det samhällsekonomiska utrymmet. Möjligheten till relativlöneförändringar är en förutsättning för att nuvarande modell ska vara långsiktigt stabil.

För att i praktiken genomföra varaktiga förändringar utöver lönekostnadsnormen, som accepterats inom LO, bör samverkan med TCO- och Saco-förbunden utvecklas. Denna samverkan behöver dock vara ömsesidig då bl.a. framväxten av sifferlösa avtal utgör ett hot mot lönenormeringen på hela arbetsmarknaden.

Samordning

Den fackliga sammanhållningen och samordningen ska vara stark, även arbetsgivarnas samordning bör vara omfattande. Det skapar förutsättningar för stabilitet i prisbildningen samt förutsättningar att förverkliga en mer rättvis fördelning. Den viktigaste samordningen äger rum inom LO, Svenskt Näringsliv samt inom såväl fack som arbetsgivare inom industrin. Det finns även viss samordning inom den offentliga sektorn. LO-samordningen bygger på lojalitet gentemot de gemensamma kraven och principerna. Genom LO-samordningen ges legitimitet till hela lönebildningsprocessen.

Hög organisations- och täckningsgrad möjliggör autonomi

Kollektivavtalsmodellen förutsätter att både fack- och arbetsgivarorganisationer är välorganiserade och jämnstarka. Kollektivavtalen måste ha en hög täckningsgrad. Detta utgör grunden för att parterna kan ta ett stort ansvar för att skapa regler på arbetsmarknaden. För att autonomi ska kunna vidmakthållas förutsätts att arbetsmarknadens parter tar ansvar för att reglera hela arbetsmarknaden. Autonomi förutsätter att staten i samspelet med både fackliga och arbetsgivarorganisationer erbjuder goda möjligheter att organisera medlemmar och utveckla kollektivavtalen.

Staten och stabila ekonomiska förutsättningar

På arbetsmarknaden är det en grundläggande uppgift för staten att skapa långsiktigt stabila förhållanden. Statens viktigaste instrument för att åstadkomma detta är finans- och penningpolitiken. Penningpolitiken har delegerats till en självständig Riksbank medan finanspolitiken fortsatt beslutas av Sveriges Riksdag. Staten har en viktig roll i att stabilisera förhållandena på svensk arbetsmarknad genom att förhindra såväl underbuds- (dvs. press ner på lönerna) som överbudskonkurrens (dvs. press uppåt på lönerna = inflation). Staten har således en mycket viktig funktion i att ge stabila förutsättningar för lönebildningen (vilket indirekt även bidrar till de fackliga lönepolitiska målen).

Staten och lönebildningens samhällsekonomiska dimension

Samspelet mellan arbetsmarknadsparterna och staten är omfattande och långtgående. Instabilitet på arbetsmarknaden, överskott och underskott på arbetskraft, hanteras genom arbetslöshetsförsäkringen, arbetsmarknadspolitiken och utbildningspolitiken.

Staten och lönereglering

I Sverige bär arbetsmarknadens parter ansvaret för lönerna genom kollektivavtalen. Det är en modell som LO-förbunden vill värna. Förutsättningen för parternas självreglering är att kollektivavtalen har en hög täckningsgrad- och att organisationsgraden på arbetsmarknaden är hög. Om dessa förutsättningar rubbas kan LO-förbunden behöva ompröva sin hållning och exempelvis tvingas agera för allmängiltigförklaring av kollektivavtalen.

Staten och lönebildningens fördelningsdimension

Lönebildningens fördelningsdimension (innefattande exempelvis jämlikhet och jämställdhet) har historiskt sett uteslutande varit en fråga för parterna. Statens roll i detta sammanhang är att bistå med andra fördelningspolitiska lösningar (skatte- och välfärdspolitik). Medlingsinstitutet har ingen roll i den fördelningspolitiska dimensionen, men samtidigt har dess tolkning av uppdraget försvårat LO-förbundens fördelningsambitioner. De flesta aktörerna på arbetsmarknaden anser att ansvaret för fördelningsnormeringen ska vara parternas. Parternas svårighet att åstadkomma önskvärda relativlöneförändringar under senare år har dock lett till ett ökande politiskt engagemang i lönebildningens fördelningsdimension.

Lönebildningens begränsningar: löneinflation och konkurrenskraft

En väl fungerande lönebildning är motståndskraftig mot löneinflation. Fackföreningsrörelsen föredrar en stabil och förhållandevis låg inflation. En långsiktigt stabil lönebildning kräver en bred förståelse och acceptans för lönebildningens begränsningar. Parterna måste därför ta hänsyn till inflationen. Lönekraven ska utgå ifrån Riksbankens inflationsmål. Riskerar inflationen att överskrida målet höjer Riksbanken räntan vilket leder till låg inhemsk efterfrågan, minskade investeringar och sjunkande sysselsättning. Den andra viktiga begränsningen är konkurrenskraften mot omvärlden. För hög löneökningstakt leder till försvagad export, minskade investeringar och sjunkande sysselsättning. För låg löneökningstakt leder till låg inhemsk efterfrågan, minskade investeringar och sjunkande sysselsättning.

Några lönebildningsbegrepp

Vi använder begreppet lönenormering för att beskriva såväl lönekostnads- fördelnings- samt lägstlönenormeringen, dvs. avtalsrörelsens tre viktigaste förlopp. Begreppet löneledande har historiskt avsett samma sak som lönekostnadsnormering. Men begreppet tycks med tiden även kommit att användas för att beskriva de grupper som har de högsta lönerna inom LO-kollektivet. Lönekostnadsnormering är det begrepp som avser att beskriva den process som etablerar lönekostnadsökningarna för samhällsekonomin som helhet.

Full sysselsättning och lönebildning

Fram till år 2028 ska lönebildningen bidra till full sysselsättning vid hög sysselsättningsgrad, hög tillväxt och jämn inkomstfördelning. För att betraktas som sysselsatt bör lönen minst uppgå till en miniminivå som är möjlig att försörja sig på.

Motiv

När arbetslösheten är låg stärks fackföreningsrörelsens förhandlingsposition. Arbetsgivarna måste då öka attraktiviteten på de jobb de erbjuder. På så sätt får facket en starkare förhandlingsposition och det blir lättare att upprätthålla höga löner och goda anställningsvillkor. Därmed blir det lättare att undvika att löntagare konkurrerar med varandra om jobben med sämre löner och sämre villkor. Dessutom är det ett värde i sig att alla människor som vill har ett jobb.

Både för höga och för låga löneökningar kan påverka sysselsättningen på ett negativt sätt. Lämplig storlek på löneökningar bestäms huvudsakligen av produktivitetsutvecklingen, internationell konkurrenskraft och möjligheterna för företagen att höja priserna utan att Riksbankens inflationsmål på två procent hotas.

Men den solidariska lönepolitiken bidrar också på andra sätt till att uppnå LOs mål för den ekonomiska politiken inklusive sysselsättningen. Den solidariska lönepolitiken medverkar till strukturomvandling genom att tränga undan lågproduktiva låglönearbeten och ge utrymme för företag med goda utvecklingsmöjligheter. LOs solidariska lönepolitik, som en del av den vidare inkomstpolitiken, är viktig för att åstadkomma en jämn inkomstfördelning i samhället. Lönefördelningen ska dessutom bidra till att stärka efterfrågan i ekonomin.

Fortsatta reallöneökningar

Fram till år 2028 ska LO-förbundens lönekrav bidra till reallöneökningar.

Motiv

För att uppnå reallöneökningar får lönekostnadsutvecklingen inte äventyra inflations- och sysselsättningsmål. Med beaktande av den internationella konkurrenskraften förbinder sig LO-förbunden att i förhandlingar kräva hela det samhällsekonomiska löneutrymme som beräknas på grundval av den konjunkturrensade produktivitetsutvecklingen samt Riksbankens inflationsmål.

Återupprätta balansen mellan löne- och vinstandel

Fram till år 2028 ska LO och medlemsförbunden verka för sänkta internationella kapitalavkastningskrav samt verka för att löneandelen i Sverige och våra konkurrentländer ökar med beaktande av en snabb teknikutveckling.

Motiv

Med fria kapitalrörelser är kapitalavkastningskraven internationellt satta. Sverige kan inte väsentligt avvika utan att straffas med färre investeringar. Det går således inte att i ett enskilt land förändra förhållandet mellan lön- och vinstandel nationellt på något avgörande sätt. Sverige har idag en relativt sett högre löneandel av BNP än våra konkurrentländer. Att löneandelen höjs i våra närmaste konkurrentländer kan bidra till att stärka svensk industris konkurrenskraft. Löneandelen har under de senaste trettio åren sjunkit inom hela OECD området. Det är viktigt att löneandelen kan höjas igen. Alla försök att förändra löneandelen i stort måste ske i samordning med fackliga syskonorganisationer i våra konkurrentländer. Därför måste vi agera fackligt över nationsgränserna.

Löneandelar i förhållande till tjänstemän

Under perioden fram till år 2028 ska förbunden verka för att minska lönegapet mellan arbetare och tjänstemän.

Motiv

LO-kongressen 2012 biföll enhälligt en motion på förslag från styrelsen där det yrkas att LOs styrelse i arbetet med samordnade förbundsförhandlingar fram till nästa kongress ska verka för att minska lönegapet mellan arbetare och tjänstemän. I sitt utlåtande över motionen gör styrelsen bedömningen att merparten av det ökade lönegapet mellan arbetare och tjänstemän inte kan förklaras av ändrade kvalifikationskrav eller faktorer kopplade till arbetsinnehåll. Det är framförallt löneutvecklingen för de högre tjänstemännen med en betydande individuell förhandlingsstyrka som styrelsen anser utgör ett problem i sammanhanget.

Styrelsen påpekade också i underlaget till kongressen att den solidariska lönepolitiken såsom den formulerades från början av efterkrigstiden utgår ifrån att det är fördelningspolitiskt och samhällsekonomiskt rationellt med lika lön för likvärdigt arbete och begränsade löneskillnader.

Den solidariska lönepolitikens strävan efter minskade löneklyftor bygger också på ett jämlikhetsideal, som ytterst utgår från alla människors lika värde och rätt till ett gott liv oavsett arbetets krav och innehåll.

Löneskillnaderna mellan arbetare och tjänstemän har ökat under de senaste två decennierna. Denna ökning skedde till allra största del under 1990-talets senare hälft och början av 2000-talet. Skillnaderna mellan arbetare och tjänstemän ligger idag runt 45 procent enligt LOs årliga statistik på området. Detta är i modern tid en historiskt hög nivå.

För att skapa förutsättningar för produktivitetsökningar är det viktigt att såväl arbetar- som tjänstemannauppgifter utvecklas. En sådan utveckling kan ske i olika tempo och skilja sig åt mellan branscher. Ibland kan det innebära att tjänstemännens arbetsinnehåll och kvalifikationskrav utvecklas snabbare än arbetarnas. Det kan då skapa ett tryck mot ökade löneskillnader mellan arbetare och tjänstemän. En del av de ökade löneskillnaderna sedan 1990-talets mitt är kopplade till en sådan utveckling. Detta är särskilt fallet inom vissa branscher, exempelvis inom industrin.

Den solidariska lönepolitiken strävar dock efter att begränsa löneskillnader oavsett arbetsinnehåll. En rimlig målsättning är att verka för att löneskillnaderna mellan arbetare och tjänstemän återigen långsiktigt minskar ner mot en löneskillnad om cirka 40 procent, enligt LOs årliga lönestatistik, fram till år 2028. De långsiktiga mål som förbunden enats om för motverka värdediskriminering mellan kvinnligt och manligt dominerade sektorer samt satsningarna på avtalens lägstlöner bör bidra till att uppnå målet.

För att långsiktigt motverka ökade löneskillnader mellan arbetare och tjänstemän och samtidigt få lönebildningen att fungera väl är samordning med tjänstemännen viktig. LOs långsiktiga medel för att minska löneskillnader mellan arbetare och tjänstemän ska inte i grunden försvåra en sådan samordning. Det kan kräva att strategier och ambitionsnivåer anpassas efter förhållanden i de olika branscherna.

Jämställda löner

Senast år 2028 ska värdediskrimineringen bland arbetare ha minskat på sådant sätt att löneskillnaderna mellan kvinnor och män reduceras med 6 procentenheter.

Motiv

En grundläggande utgångspunkt för den solidariska lönepolitiken är lika lön för lika eller likvärdigt arbete. LO-kongressen 2012 beslutade att inom ramen för den solidariska lönepolitiken ska LO fortsätta att verka för relativlöneförändringar som motverkar värdediskriminering mellan manligt och kvinnligt dominerade sektorer.

Värdediskriminering betecknar det faktum att yrken där en majoritet kvinnor arbetar har sämre villkor för exempelvis löner och allmänna anställningsvillkor än yrken där en majoritet män arbetar. Värdediskriminering förekommer inom avtalsområden, men framförallt mellan olika avtalsområden. Till skillnad från direkt diskriminering kan värdediskriminering därför inte lösas av enskilda förbund utan kräver samordning mellan flera förbund.

Vid en granskning av arbetsmarknaden framträder en tydlig bild av värdediskriminering. Ju fler kvinnor det finns inom en sektor desto lägre blir denna sektors lön. Att kvinnor skulle ha lägre kompetens, utbildning, arbetslivserfarenhet, anställningstid m.m. är inte giltigt som förklaring till dessa löneskillnader. Värdediskriminering handlar om strukturella och föreställningsmässiga skillnader mellan kategorier av yrken som uppfattas som kvinnligt respektive manligt kodade. Arbeten som innehas av en majoritet kvinnor värderas lägre än om samma arbeten skulle innehas av en majoritet män. Det tenderar leda till en lönesättning med olika lön för likvärdiga arbeten. Arbeten som inte är likvärdiga ska även fortsättningsvis kunna lönesättas olika oavsett kön.

Det är angeläget att motverka den starkt könssegregerade arbetsmarknaden för arbetare. Ett sätt är att göra idag kvinnodominerande yrken mer attraktiva för män. Avtalsrörelsen 2007 resulterade i minskade löneskillnader mellan kvinnor och män inom LO med knappt 0,4 procent per år under perioden 2007-2009. Ambitionsnivån på detta område ska vara hög. Ett realistiskt mål är att i genomsnitt minska gapet mellan kvinnliga och manliga arbetares medellön med cirka en halvprocentenhet per år från och med nästa avtalsrörelse. Takten för respektive år behöver dock anpassas till det totala löneutrymmet. En reduktion av löneskillnaderna mellan kvinnor och män inom LO med 6 procent, skulle betyda att lönegapet inom LO halveras under perioden fram till år 2028.

Jämlika löner – Lägstlöner och lönespridning

Under perioden fram till år 2028 ska LO-förbunden verka för att de kollektivavtalade lägstlöner för vuxna, som inte är under upplärning, ska ligga på en nivå som motsvarar minst 75 procent av medellönen för arbetare. LO-förbunden ska dessutom verka för att lägstlönerna i genomsnitt ökar procentuellt mer än medellönen för arbetare.

Fram till år 2028 ska LO-förbunden verka för en mer sammanhållen lönestruktur bland arbetstagare.

Motiv

Inför LO-kongressen 2012 underströk styrelsen i yttrandet över de lönepolitiska motionerna vikten av att prioritera avtalens lägstlöner och motverka framväxten av nya låglönesektorer. Den solidariska lönepolitiken bygger på att det inte får uppstå för stora skillnader mellan olika sektorer och yrkesgrupper på arbetsmarknaden. En förutsättning för att lönespridningen inte ska öka är att lägstlönerna inte halkar efter i utveckling. Avtalens lägstlöner ska också hindra förekomsten av arbetande fattiga. Avtalens lägstlöner ska slutligen bidra till strukturuomvandlingen genom att tränga undan lågproduktiva låglönearbeten och därmed ge bättre förutsättningar för företag med goda utvecklingsmöjligheter.

För att stärka den svenska avtalsmodellen, hindra framväxten av låglönesektorer och fortsatt prioritera de lägsta lönerna inom LO behövs ett lägstlönemål. Detta är särskilt viktigt mot bakgrund av att Sverige helt saknar en lägsta fastställd lön i lagstiftning. Avsaknaden av lagstiftning ger stor frihet för arbetsmarknadens parter, men är även förenat med ett betydande ansvar. De löner som fastställs i kollektivavtal får betydelse för såväl förbundens medlemmar som oorganiserade. Vidare pågår en ständigt närvarande debatt inom EU avseende införandet av en europeisk minimilön via lagstiftning.

Det långsiktiga målet för de allra lägsta avtalade lönerna inom LO bör sättas till minst 75 procent av medellönen för arbetare. För år 2013 innebär 75 procent av medellönen en avtalad lägstlön om 18 000 kronor.

För att vårda avtalens lägstlöner krävs också ett generellt mål som rör samma relation. Målet uttrycks som en allmänt formulerad färdriktning för hela LO-kollektivet, som ska garantera att avtalens lägstlöner prioriteras. Generella satsningar på avtalens lägstlöner kan dessutom bidra till att uppnå målen rörande värdediskriminering och lönespridning.

Målet innebär att förbunden ska verka för att de genomsnittliga lägstlönerna ska öka mer än genomsnittslönen för arbetare under perioden fram till år 2028. Genomsnittsberäkningen skapar möjlighet att arbeta med skilda ambitionsnivåer mellan branscherna, beroende bland annat på befintlig lönestruktur och avtalskonstruktioner.

LO-kongressen 2012 beslutade även att LO ska hålla fast vid den solidariska lönepolitiken. En central rättvisedimension inom den solidariska lönepolitiken har sedan länge varit idéen om begränsade löneskillnader oavsett arbetsuppgifter. Det skulle också kunna uttryckas som en allmän strävan efter utjämning av löneskillnader. En strävan som bygger på ett jämlikhetsideal, som ytterst utgår från alla människors lika värde och rätt till ett gott liv.

Lönespridning bland arbetare mäts i allmänhet som relationen mellan den 90:e percentillönen och den 10:e percentillönen. Lönespridningen inom LO minskade successivt under efterkrigstiden fram till 1980, då den 90:e percentillönen var 40 procent högre än den 10:e percentillönen. Efter 1980 har lönespridning ökat och den ligger idag på cirka 60 procent. Under senare år har förändringarna varit små, men utvecklingen behöver vändas.

De minskade löneskillnaderna inom LO ska uppnås genom en höjning av de lägsta lönerna. För att lyckas med detta krävs att framväxten av låglönesektorer förhindras och att de långsiktiga målen rörande lägstlönerna kan infrias.

Lönekostnadsnormering och löneglidning

Under perioden fram till år 2028 ska förbunden hålla löneglidningen låg på arbetsmarknaden för att värna övriga lönepolitiska mål. De totala löneökningarna inom den internationellt konkurrensutsatta sektorn ska vara lönekostnadsnormerande för LO-kollektivet och hela arbetsmarknaden.

Motiv

Det är de totala löneökningarna inom den internationellt konkurrensutsatta sektorn, inte bara de centrala avtalshöjningarna, som avgör exportindustrins konkurrenskraft. Det är också de totala löneökningarna på hela arbetsmarknaden som avgör om förbunden gemensamt ska lyckas infria de gemensamma långsiktiga målen inom lönebildningens fördelningsdimension. Med totala löneökningar avses här löneökningar enligt centrala och lokala avtal samt eventuell ytterligare löneglidning.

Lönenormeringen består av löneskostnads-, fördelnings-, samt lägstlönenormering. Det är viktigt att inte dessa begrepp sammanblandas. Det finns en bred samsyn om att det är den

internationellt konkurrensutsatta sektorn som ska vara lönekostnadsnormerande. Lönekostnadsnormeringen ska utgöras av det faktiska utfallet.

Att det faktiska utfallet ska vara lönekostnadsnormerande förhindrar inte övriga delar av lönenormeringen. Särskilt kan i detta sammanhang nämnas att förändringar utöver lönekostnadsnormen kan ske vid acceptans inom LO och med hänsyn till det samhällsekonomiska utrymmet.

När Sverige går in i en ekonomi med en betydligt högre efterfrågan på arbetskraft kommer detta ställa nya krav på lönebildningen. Även vid hög efterfrågan är det av vikt att Riksbanken kan nå det uppsatta inflationsmålet. Kostnadskontrollen måste kunna värnas även i ett sådant läge. Det ställer krav på parternas ansvarstagande särskilt i branscher där löneglidning tenderar att uppstå. Det finns därför ett behov av att kunna begränsa sådan löneglidning som kan hänföras till förhållanden på arbetsmarknaden. Detta hindrar dock inte löneökningar som kan hänföras till förändrad arbetsorganisation med mer kvalificerade arbetsuppgifter.

Stoppa daglöneriet och begränsa visstidsanställningarna

Senast år 2028 ska visstidsanställningar bland arbetare uppgå till högst 10 procent och alla visstidsanställningar ska ske på objektiv grund eller efter överenskommelse med fackförbundet.

Senast år 2028 ska korta på varandra följande anställningar (s.k. daglöneri) inte vara tillåtna.

Motiv

Visstidsanställningar har under en lång period, sedan början av 2000-talet, legat på ungefär 15 procent på svensk arbetsmarknad. Inom LO-området är siffrorna högre, sedan 2000-talets början har visstiderna ökat från 16 procent till drygt 20 procent för arbetare. Variationen är stor mellan LO-förbunden, inom de mansdominerade sektorerna bygg- och tillverkning utgör de mindre än 10 procent men i den kvinnodominerade tjänstesektorn; hotell- och restaurang, detaljhandel, vård och omsorg, ligger visstidsanställningarna mellan 22 – 44 procent, och trenden är att visstiderna inom dessa sektorer fortsätter att öka.

I LOs tjänstebranscher pågår en utveckling där daglönare, i själva verket är det frågan om timlönare, blir allt vanligare. Arbetsgivarna väljer att utnyttja sina möjligheter att använda sig av timanställda via anställningsformen ”allmän visstid”. Dessa erbjuds arbete med kort varsel och har ingen garanterad arbetstid, inget schema, och därmed inte någon garanterad inkomst. Oftast är det kvinnor och ungdomar som drabbas och ”anställningsförhållandet” kan fortgå under en lång period, ibland under flera år. Möjligheten att använda sig av daglönare måste upphöra.

Anställningsformen allmän visstid är den dominerande inom tjänstesektorn. Högsta prioritet är att avskaffa anställningsformen. För de förbund som har en stor andel visstidsanställningar på sina avtalsområden är det särskilt angeläget att detta sker snarast.

Målet är att åstadkomma en reglering som innebär att visstidsanställningar endast används när det finns ett verkligt behov och ett objektiva skäl eller efter överenskommelse med

fackföreningen. En rimlig nivå på visstidsanställningar för arbetare ligger runt 10 procent, det är en halvering av dagens nivåer, och återspeglar dessutom den nivå som rådde före 1990-talskrisen. Om man bortser från förekomsten av ”allmän visstid” så uppgår visstidsanställningarna till ungefär 10 procent i dagsläget på arbetarområdet. Äkta vikariat och säsongsanställningar har en legitim funktion och ryms inom 10 procentsmålet. Dock är det rimligt att anta att användandet av visstidsanställningar även framledes kommer att variera mellan olika branscher.

Heltid - en norm för alla

Senast år 2028 ska heltid vara norm för arbetare.

Motiv

På LO-området finns en tydlig heltidsnorm på de mansdominerade avtalsområdena, en norm som saknas på de kvinnodominerade avtalsområdena. Deltidsarbete är betydligt vanligare bland kvinnor än bland män på hela arbetsmarknaden. Vanligast är det bland kvinnliga arbetare. Skillnaden mellan kvinnor och män är störst inom arbetarkollektivet. 54 procent av alla kvinnor som är medlemmar i ett LO-förbund arbetar deltid och 15 procent av männen.

Målet måste vara att heltid ska vara huvudregel för arbetare. Ett delmål för att snabbast möjligt närma sig målet kan vara att man låter den faktiskt arbetade tiden bli det som anger anställningsgraden, på så sätt kan användandet av mertid som en flexibilitetsregulator minskas.

Under valrörelsen år 2014 var frågan om heltid som norm inom den offentliga sektorn i fokus. Socialdemokraterna gick till val på ett löfte att det skulle införas rätt till heltid i hela den offentligt finansierade välfärden senast år 2018, något som föranlett att partsförhandlingar pågår i frågan med syfte att uppnå målet.

Begränsa in/uthyrningen

Senast år 2028 ska in/uthyrning av arbetskraft begränsas inom LO-förbundens avtals- och organisationsområden för att motverka användandet av in/uthyrning för ett arbetskraftsbehov av mer permanent karaktär.

Motiv

LO-kongressen 2012 biföll enhälligt bl.a. följande att-satser gällande användandet av bemanningsföretag: Att LO tydligt ska agera för att bemanningsföretag bara kan vara ett komplement för att hantera tillfälliga arbetstoppar, att LO ska arbeta för att arbetsgivaren som huvudregel bedriver verksamhet i egen regi och inte accepterar att bemanningsföretag blir en permanent del av en verksamhet eller utgör totalbemanning och att LO centralt såväl som lokalt arbetar för och ser till att all verksamhet som omfattas av kollektivavtalet utförs av de egna anställda, LO-styrelsen anförde i sitt yttrande över att-satserna att bemanningsbranschen inte ska användas för att tillgodose ett arbetskraftsbehov av mer permanent karaktär.

Bemanningsföretag och inhyrning av arbetskraft blev inte tillåtet på svensk arbetsmarknad förrän år 1992. I lagen fanns då ett antal begränsningar när och hur in/uthyrning fick ske, bland annat framgick att inhyrning endast fick ske när det föranleddes av ett tillfälligt behov av extra arbetskraft och att en enskild arbetstagare bara fick hyras ut till en beställare under sammanlagt högst fyra månader. Dessa begränsningar är numera borttagna. Genom lagändringar och praxis, främst från Arbetsdomstolen, finns nu inga begränsningar i lag för hur bemanningsföretag kan användas. Däremot finns vissa begränsande regler i en del kollektivavtal.

2014 utgjorde arbetare cirka 40 procent av de bemanningsanställda, dvs. knappt 30 000 årsanställda av totalt knappt 70 000 årsanställda.

Inhyrning av arbetskraft används på olika sätt i olika branscher. I tjänstesektorn finns exempel där hela personalstyrkan sagts upp och ersatts med bemanningsanställda medan det inom industrin inte är ovanligt att bemanningsanställda ses som en rekryteringsbas för det inhyrande företaget. Det innebär att regleringen av frågorna måste bli olika. Inom målet ryms både möjligheter att reglera skyddet av kollektivet och möjligheten att reglera skyddet för individen.

Flexibilitetsbehovet inom LO-området bör lösas med inhyrning av arbetskraft när det inte kan lösas genom fler tillsvidareanställda, visstidsanställningar som uppfyller kravet på objektiva skäl eller överenskommelse med fackföreningen eller genom andra regleringar i kollektivavtal (t.ex. arbetstidsregler). Inhyrning är att föredra om alternativet är s.k. daglönare.

För att uppnå målen måste frågan om i vilka situationer in/uthyrning kan tillåtas regleras. Den gamla lagens skrivningar, men även skrivningar i bemanningsdirektivet, kan vara vägledande. Inhyrd arbetskraft ska inte kunna användas för ett kontinuerligt arbetskraftsbehov.

Arbetsmiljön – en nyckelfråga

Senast år 2028 ska samtliga LO-förbundens avtals- och organisationsområden täckas av kollektivavtal eller lagar och förordningar som reglerar organisatorisk och social arbetsmiljö, hälsa och säkerhet, rehabilitering, samt kvalitetssäkrad företagshälsovård.

Motiv

God arbetsmiljö är ett strategiskt instrument för utveckling av människor och samhälle. Arbetsmiljö är en fråga om löntagarnas säkerhet, hälsa, inflytande, utveckling och arbetsglädje samt också om innovation, konkurrens och tillväxt. Människor som mår bra presterar helt enkelt bättre, är mer innovativa och har lättare att ställa om till annat arbete.

Fackföreningsrörelsen har länge haft stor nytta av en stark arbetsmiljölag. Delar av lagens tillämpning tunnans nu ut via EU-harmonisering, samtidigt som staten lägger mindre resurser på inspektion. En minskande andel av arbetskraften omfattas av hela lagen, bland annat genom vissa undantag för små företag och framväxten av ofrivilliga egenföretagare.

Senast år 2028 ska avtalsregler för skydd mot allvarliga olyckor och allvarlig arbetssjukdom finnas på LO-området och kunna tillämpas lokalt på samtliga avtalsområden. Vi får då ett minskat lidande, lägre kostnader och högre intäkter för löntagare, företag och samhälle. Det

innebär att vi senast år 2028 fullt ut kan prioritera att organisera arbete så att arbetet bidrar till god hälsa, ger arbetstillfredsställelse, gemenskap, självbestämmande, ansvar och personlig och yrkesmässig utveckling. En sådan inriktning ger arbetare en ökad produktivitet samt ökar utbudet av arbetskraft och förbättrar arbetsmarknadens anpassningsförmåga.

De föreslagna områdena utgör centrala strategiska områden för att senast år 2028 ha uppnått säkrare, mer utvecklande och produktivare arbetsmiljöer.

Värna arbetstagarnas integritet

Fram till år 2028 ska skyddet för arbetares personliga integritet stärkas.

Motiv

Dagens arbetsgivare blir allt mer benägna att kräva personlig information om anställda och arbetssökande. Drogtester, medicinska kontroller, utdrag ur brottsregister och försäkringskassans register, personlighetstester i olika former och så vidare krävs oavsett om det är relevant för anställningen och arbetet som sådant. Till detta kommer övervakning i olika former exempelvis genom kameror, GPS och passerkort. Utvecklingen går snabbt och nya möjligheter att övervaka och kontrollera uppstår. Det starka meddelarskydd som finns för statligt och kommunalt anställda gäller inte när verksamheten privatiseras. Skydd måste skapas så att anställda i all skattefinansierad verksamhet i privat regi har samma rättigheter som de i offentlig regi.

LO-kollektivets medlemmar är i betydligt högre grad än tjänstemän utsatta för övervaknings- och kontrollåtgärder under anställningen. En bättre balans mellan vad som kan anses vara rimligt med hänsyn till verksamheten och vad som är lämpligt med hänsyn till den enskilde och allmänheten är nödvändig. Det faktum att vi säljer vårt arbete och inte oss själva måste vara vägledande. Fram till år 2028 bör LO och medlemsförbunden aktivt verka för att stärka löntagarnas personliga integritet.

En pension att leva på

Senast år 2028 ska den sammanlagda pensionsnivån för arbetare vara lägst 72 procent av slutlönen.

Motiv

I dagens pensionssystem krävs ett långt arbetsliv (idag minst 47 år), heltidsarbete, låg sjukfrånvaro, att man inte varit arbetslös någon längre period samt kollektivavtal för att få en pensionsnivå som motsvarar den som beräknades när systemet infördes. LO-kollektivets arbetstagare har mycket vitt skilda förutsättningar att uppnå detta. En rad åtgärder inom ett antal olika områden behöver därför genomföras för att de ska ges möjlighet att nå denna nivå. Åtgärder behövs för att förbättra arbetslivets villkor i form av bättre arbetsmiljö, trygga anställningar och rätt till heltid. Möjligheten för de som är äldre och utslitna att få sjukersättning de sista åren i arbetslivet kan också behöva förstärkas. En diskussion behöver föras om och i så fall på vilket sätt en höjd pensionsavgift ska prioriteras. I LOs pensionsrapport år 2014 ”Pensionsreformen i halvtid” visades att en industriarbetares pension

år 2011 blev betydligt lägre än man hade förväntat sig. Pensionering vid 65 års ålder gav en pension som var ca 51 procent av lönen efter arbete i 45 år. Den låga pensionen berodde på att medellivslängden hade ökat mer än beräknat och att balanseringen var aktiv. Balanseringen aktiveras då tillgångarna i pensionsystemet (dvs. inbetalda pensionsavgifter) är lägre än utbetalningarna (dvs. dagens pensioner). Enligt de beräkningar som gjordes år 1995, med kortare medellivslängd och utan balansering, så skulle man kunna förvänta sig att en industriarbetare skulle fått en pension som var ca 62 procent av slutlönen.

Den andra delen av pensionen, avtalspensionen, är numera premiebestämd. I den tidigare förmånsbestämda avtalspensionen kunde den maximala förmånen bli 10 procent av slutlönen. Tillsammans med maximal ATP innebar detta 68 procent av slutlönen i total pension. I den premiebestämda pensionen går det inte att förutse hur hög, räknat i procent av slutlönen, som avtalspensionen kommer att bli. Det beror på hur väl det intjänade pensionskapitalet har förvaltats under uppskovstiden.

Fram till år 2028 bör LO och medlemsförbunden verka för att nödvändiga förändringar genomförs, så att LO-kollektivets arbetstagare kan uppnå minst samma pensionsnivåer som i det tidigare pensionsystemet, dvs. sammanlagt 68 procent av slutlönen. Men ambitionen bör dock vara att uppnå det som var beräkningsförutsättningarna år 1995, dvs. 62 procent av slutlönen från den allmänna pensionen och 10 procent från avtalspensionen, vilket totalt skulle ge en pensionsnivå på minst 72 procent.

Avtalsförsäkringar – omställningsersättningarna ska förbättras

Fram till år 2028 ska tryggheten i arbetslivet för arbetare öka genom att skyddet vid arbetsskada, sjukdom och omställning stärks.

Motiv

Ett friskare, längre och mer flexibelt arbetsliv ställer stora krav på omställning. Väl utformade avtalsförsäkringar kan bidra till att underlätta en sådan omställning. Ett antal olika förbättringar behöver genomföras i avtalsförsäkringarna för att uppnå ett ökat skydd. Nedanstående är exempel på angelägna förbättringar men även andra omställningsåtgärder, som inte finns i försäkringarna idag, kan bli aktuella.

Avtalsgruppsjukförsäkring AGS

AGS är en komplettering till sjukpenningen från försäkringskassan och betalas inte ut efter 65 års ålder. Ersättningen är ca 10 procent av lönen och utbetalas mellan sjukdag 15 till sjukdag 360.

Överenskommelsen om AGS tillkom när det fanns en allmän pensionsålder på 65 år. Numera har man rätt att arbeta till 67 års ålder och det pågår en diskussion om att höja åldersgränsen ytterligare. Troligen kommer då Riksdagen att lagstifta om rätt till sjukpenning från försäkringskassan under hela arbetslivet.

Eftersom AGS är kopplad till utbetald sjukpenning från försäkringskassan föreslås att AGS-villkoren senast år 2028 ska ha ändrats så att ersättning från AGS ska kunna utgå även till den som arbetar efter 65 år och blir sjuk.

Trygghetsförsäkring vid arbetskada TFA

Överenskommelsen om TFA, som förhandlades fram på 1970-talet, är villkorad med att den skadade förbinder sig att inte stämma företaget om en olycka sker. Vid tillkomsten av överenskommelsen betalade den allmänna sjukförsäkringen hela inkomstförlusten på grund av arbetsskadan och i de fall man inte kunde återgå i arbete ersatte försäkringskassan inkomstförlusten genom livränta för framtiden. TFA avsågs ersätta kostnader och invaliditeten så att den skadade skulle hållas helt skadeslös. Ersättningsreglerna för sjukdom och arbetskada har ändrats ett stort antal gången sedan dess, alltid till det sämre. Det innebär att de som idag drabbats av arbetskada hamnar i ett mycket sämre ekonomiskt läge än det som tidigare gällde och avsågs med TFA-försäkringen.

Därför föreslås att TFA-försäkringen ska ändras så att den bli mer lik trafikskadeförsäkringen som är en skadeståndsrättslig försäkring. Det skulle bland annat kunna innebära att TFA-ersättning skulle utges även när försäkringskassan dragit in sjukpenning eller den skadade blivit arbetslös. Det förutsätter dock fortsatt samband mellan skada och inkomstförlust. TFA skulle ersätta mellanskillnad upp till den lön den skadade skulle haft utan arbetskada. Karenstid för rätt till sveda och värk och vållandekravet för arbetssjukdomar skulle försvinna.

Omställningsförsäkring

Omställningsförsäkringen utgörs av två delar, AGB och TSL. AGB är ett kontantstöd som utgår när den anställde blir uppsagd från en tillsvidareanställning, har uppnått 40 års ålder och har arbetat på företag med försäkring minst 50 månader under de senaste 60 månaderna. Det krävs ingen arbetslöshet mellan anställningarna för att ha rätt till AGB och ersättning ges i förhållande till minskad anställningstid.

TSL ger möjlighet till coachning till nytt arbete om du arbetat minst 16 timmar per vecka de senaste 12 månaderna. Förutsättningen är även här att du blivit uppsagd på grund av arbetsbrist.

I dagens samhälle blir det mer och mer vanligt med visstidsanställningar. Att sjukskrivna anställda, som av försäkringskassan anses klara ett jobb på den ordinarie arbetsmarknad, alltså har en sjukdom som sätter ned arbetsförmågan i nuvarande jobb, och därför blir uppsagd på grund av personliga skäl blir även det allt vanligare. Ingen i dessa kategorier har rätt till omställningsförsäkring.

Förbättringar av försäkringen måste till. Visstidsanställda och de som sagts upp på grund av sjukdom måste omfattas. Andra ändringar som är önskvärda är att åldersgränsen sänks och att kvalificeringstiden kortas ned. Förslaget är att omställningsförsäkringen omförhandlas så att den senast år 2028 omfattar flera.

