

AVTAL 2025

Yrkanden

Seko → Gröna arbetsgivare

Djursjukvård - arbetare

2025-04-11

AVTAL 2025

Avtalsrörelse i nytt läge

Vi går nu in i avtalsförhandlingar i en oviss period. Den extremt höga inflationen som haft stor påverkan på våra medlemmars privata ekonomi de senaste åren är för närvarande under kontroll. Efter flera år med kraftiga prisökningar, reallönesänkningar och en lågkonjunktur pekar nu en del åt rätt håll igen. Samtidigt lever vi fortfarande i en oviss omvärld där det fortfarande pågår ett krig i Europa.

Arbetslösheten har bitit sig fast över 8 procent och vi har ett allmänt prisläge som inte ens är nära att vara på den nivå som var före inflationen tog fart. Många har det fortfarande svårt att få livet och ekonomin att gå ihop. Det gäller inte minst de många Seko-medlemmar som varje dag gör allt för att samhällshjulen ska fortsätta att rulla.

För första gången på länge är det dags för reallöneökningar, även för våra medlemmar och inte bara för näringslivets toppar. Det är inte våra medlemmar som ensamt ska bära ansvaret eller betala priset när vi befinner oss i ovissa tider. De som vill hålla tillbaka löneökningarna i denna avtalsrörelse krystar alltid fram argument som inte tål någon närmare granskning. Samma personer som pläderar för återhållsamhet när det gäller löneökningar för våra medlemsgrupper har aldrig några synpunkter när chefer och direktörer får kraftiga påslag. Det är som om vi ständigt befinner oss i en högkonjunktur när det gäller synen på näringslivstopparnas löner och att vi är i en permanent lågkonjunktur när det gäller våra medlemmars löner.

Detta är en ohållbar utveckling som inte minst ökar polariseringen på arbetsplatserna. Därför tänker vi ta fajten för våra villkor i denna avtalsrörelse – för mer rättvisa och jämställda löner.

Men vi tänker ta vårt ansvar, precis som vi alltid har gjort. Att samhällsekonomin inte klarar löneökningar på hur höga nivåer som helst är de flesta överens om. Vi ser inte heller skyhöga lönekrav som en framgångsrik väg. Däremot måste våra medlemmar få tillräckligt i plånboken för att kunna leva ett bra liv, kunna betala sina räkningar och kunna ställa mat på bordet.

Det kommer att bli en tuff avtalsrörelse. Vi har noterat att arbetsgivarorganisationer försöker hitta motiv till att hålla nere nivåerna även i denna avtalsrörelse. Vårt svar är enkelt, våra medlemmar ska få ut hela löneutrymmet.

Seko står bakom LO-samordningen. Detta innebär att förbundet ställer sig bakom kraven på löneökningar på 4,2 procent samt att de som har en månadslön under 29 100 kronor ska få ett extra påslag. Kraven innebär en bred låglönesatsning där de med lite lägre lön får lite extra. Detta är avgörande för att öka rättvisan och för att ta steg mot mer jämställda löner då vi vet att kvinnor ofta är överrepresenterade i lågavlönade grupper.

Det här är de lönekrav vi går in med i förhandlingarna. Därutöver finns det en mängd olika och varierande avtalsyrkanden på våra respektive centrala avtalsområden. Yrkanden som presenteras mer i detalj i detta dokument.

Yrkanden Gröna arbetsgivare Djursjukvård - arbetare

- A. Löneökningar med 4.2 procent dock med ett lägsta utrymme om 1222 kronor per månad och heltidsanställd räknat per individ inom avtalsområdet.
- B. Avtalens lägsta löner höjs med ett värde som motsvarar löneökningarna enligt punkt a) ovan inom avtalsområdet. Avtalens lägstalöner höjs dock i tillämpliga fall och vid förekomst av lägstalöner understigande 25 000 kronor med ett krontal som motsvarar 115 procent av 1222 kronor, vilket motsvarar 1406 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 diskrimineringen av deltidsanställda upphöra och användandet av mertid därmed minska.
- E. Det rekommendationsavtal som träffas mellan LO respektive PTK och Svenskt Näringsliv om villkoren för att frigöra sig från kollektivavtalsbundenhet i samband med utträde ur en arbetsgivarorganisation behöver omgående implementeras i riks-/branschavtalen. Seko förutsätter att vår motpart medverkar till konstruktiva förhandlingar i frågan samt till en skyndsam implementering.
- F. Semesterersättningen ska höjas till en rimlig nivå
- G. Införa ett ramverk för utökad semester.
- H. Höj de särskilda lönetilläggen så de blir skäliga och motsvarar det faktiska värdet av den obekväma arbetstiden.
- I. Övertidsersättningar och förutsättningar för dem ska ses över.
- J. Införa ett ramverk för förkortad arbetstid.
- K. Införa ett nytt moment inom § 3 Lönebestämmelser enligt bilaga 1
- L. Arbetsgrupp för att göra redaktionella förändringar
- M. Arbetsgrupp för implementering av valideringsmodell i avtalet.

Seko förbehåller sig rätten att komplettera dessa yrkanden under pågående avtalsförhandlingar.

Bilaga 1

§ 3 Lönebestämmelser

Löneöversynen genomförs årligen som förhandling där chef och arbetstagare samtalar om arbetstagarens arbetsuppgifter, uppnådda resultat och erfarenhet utifrån överenskomna mål och verksamhetsmål. Arbetsgivaren presenterar anställningsgrupperna och en motivering till inplacering för arbetstagaren.

Arbetsgivaren kallar arbetstagarorganisationen till lokal förhandling angående indelningen av de anställda enligt anställningsgrupperna.

Efter att lokala parter i förhandling fastställt nya inplaceringar avslutas förhandlingen med ett protokoll till vilket de nya lönerna biläggs per individ.

I samband med det skapas en tydligare lönestege. Djurvårdare nivå 2 – djurvårdare nivå 3 – legitimerade djursjukskötare. Lönestegen ska även bygga på erfarenhet i olika nivåer.

Vid alternativ lönemodell ska tydligare löneprocess framgå i avtalet.