

AVTAL 2025

Yrkanden

Seko → Arbetsgivarverket

RALS

2025-06-18

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.

Sekos avtalskrav 2025

Lön

- 1) Löneökningar med 4,2 procent dock med ett lägsta utrymme om 1 222 kronor per månad och heltidsanställd räknat per individ inom avtalsområdet och att avtalsperiodens längd är 12 månader.
- 2) 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 1) ovan.
- 3) Att samtliga ersättningar i avtalen, inklusive lägsta semesterlön, höjs med ett procenttal som motsvarar löneökningar enligt punkt 1) ovan.
- 4) Att lokala parter fortlöpande ska se över och justera strukturella löneskillnader som inte kan förklaras av kriterierna i löneavtalet. Upptäcker lokala parter sådana skillnader ska den justeras utanför ordinarie lönerevision.

Anställningsskydd

- 5) Att omställningsavtalet öppnas upp för arbetstagare som riskerar att mista sin anställning när hen bedöms inte kunna behålla sin säkerhetsklass på grund av omständigheter arbetstagaren inte själv råder över eller kan påverka.
- 6) Att det säkerställs att arbetsgivaren har fullgjort sitt rehabiliteringsansvar innan en arbetstagare blir uppsagd på grund av att de inte klarat en säkerhetsklassning.
- 7) Att en alternativ plan för fortsatt sysselsättning ska vara framtagen innan säkerhetsklassning eller säkerhetsprövning genomförs och att denna alternativa plan ska möjliggöras bland annat med stöd av lokala omställningsmedel.
- 8) Att rätten till efterskydd säkerställs för alla arbetstagare som vid uppsägning omfattades av Omställningsavtalet.
- 9) Att Överenskommelse om flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet inom statlig sektor anpassas efter nu gällande Lag om omställningsstudiestöd (2022:856)

Arbetstid

- 10) Som ett led i arbetet med att göra heltid till norm på hela arbetsmarknaden ska ersättningen för mertid justeras upp så att diskrimineringen av deltidsanställda upphör.
- 11) Att den tid som åtgår till att ta på och ta av skyddsutrustning, hämta och lämna nycklar eller motsvarande, hämta ut och lämna tillbaka samt att transporteras med tjänstefordon till och från uppdrag räknas som arbetstid.
- 12) Att övertidsarbete som utförs utöver den ordinarie dagliga arbetstiden ersätts med övertidstillägg från första minuten.
- 13) Att restid som krävs för tjänsten och som sker utanför ordinarie arbetstid likställs med arbetstid

- 14) Att det ska vara möjligt att beviljas semester del av dag. Vid semester del av dag ska avräkning av semesterdagar ske proportionerligt mot ledighetens omfattning.
- 15) Att parterna gemensamt genomlyser möjligheter, förutsättningar, behov och eventuella former för arbetstidsförkortning inom statlig sektor.

Pension och försäkring

- 16) Att höja avsättningen (premienivån) till ålderspension i PA 16 Avdelning I och II från och med den 1 januari 2026
- 17) Att förbättrad information om inbetalda premier och beräkningsunderlag ges till arbetstagaren.
- 18) Att den högsta angivna åldern på 66 år i TGL-S ändras till riktåldern fr.om 2026-01-01
- 19) Att en partsgemensam översyn görs av TGL-S för att säkerställa att avtalet är uppdaterat i förhållande till förändringar i omvärlden.
- 20) Att PSA ska gälla även under krig för skador som inte orsakats av krigsåtgärd
- 21) Att införa en möjlighet till myndighetsspecifika kompletterande försäkringsskydd genom lokala kollektivavtal

Arbetsmiljöfrågor

- 22) Att centrala parter tar fram ett centralt ramavtal för friska och inkluderande arbetsplatser och som också innehåller ett processtöd för lokala överenskommelser.
- 23) Att i verksamheter där arbetsgivaren kräver att arbetstagaren bär tjänstekläder ska arbetsgivaren även stå för arbetsskor.
- 24) Att det partsgemensamma centrala arbetsmiljöarbetet (Sivan) utvecklas och fortsätter tillsvidare
- 25) Att centrala parter enas om ett krafttag för friska arbetsplatser, fria från ohälsosam arbetsbelastning och stress
- 26) Att chefers organisatoriska förutsättningar och arbetsmiljö förbättras, vilket kan möjliggöras genom stöd för systematiskt arbetsmiljöarbete på området
- 27) Att centrala parter utreder förutsättningarna för partsgemensamt prioriterad forskning gällande statliga arbetsmiljöer

Övriga villkorsyrkanden

- 28) Att en arbetstagare som ska bli förälder, men inte är den gravida, ska ha rätt att vara ledig med lön vid vårdbesök relaterade till graviditeten vid behov, inklusive ultraljud och besök inom MVC eller annan vårdinstans.
- 29) Att rättigheten till ledighet med lön vid vårdbesök relaterade till graviditeten ska innefatta de sista 60 dagarna före beräknad födsel, även för den arbetstagare som ska bli förälder, men inte är den gravida.
- 30) Att arbetstagare som inte har möjlighet att fortsätta arbeta på grund av graviditet och arbetsgivaren inte omplacerar arbetstagaren, behåller lön och övriga förmåner under tid fram till förlossning.
- 31) Att partners och sambos föräldrar jämställs med egen familj eller den närmsta släktkretsen vid *Annan ledighet utan löneavdrag* i Villkorsavtalet och Affärsverksavtalet.
- 32) Att det införs en rätt till tjänstledighet inom AVA-området och mellan avtalsområdena AVA och VA.

Övriga yrkanden

- 33) Att ett arbete inleds för att undersöka behovet av partsgemensamma kommentarer till Villkorsavtalet samt Affärsverksavtalet
- 34) Att centrala parter, på uppdrag av förhandlingsledningarna, ska kunna ge stöd till lokala parter vid enskild myndighet i tillämpningen av Ramavtal om samverkan för framtiden
- 35) Att parterna inleder ett gemensamt arbete på central nivå om EU-lagstiftningens påverkan på statliga avtal och parternas möjlighet att självständigt råda över sina kollektivavtal.
- 36) Att arbetsgivaren informerar om, att lokala parter samverkar kring och att medarbetarna görs delaktiga i dialogen om hur artificiell intelligens samt klimat- och miljöfrågor påverkar verksamheten
- 37) Att parterna träffar kollektivavtal om utbyte av personuppgifter
- 38) Att Samrådet för statlig sektor utvecklas och löper tills vidare.

Partsrådet

- 39) Att centrala parter säkerställer goda förutsättningar för Partsrådets arbetsområden att tillhandahålla relevant och användarvänligt stöd, vilket förutsätter en ändamålsenligt dimensionerad och väl utvecklad organisation som underlättar centrala parters delaktighet samt stödjer arbetet mot de gemensamma målen.
- 40) Att centrala parter fortsätter att utveckla och tillhandahålla stöd till lokala parter i lönebildningsfrågor, arbetsmiljöfrågor och kring hållbart arbetsliv via Partsrådet.
- 41) Att centrala parter, via Partsrådet, ska ge lokala parter stöd i arbetstidsfrågor
- 42) Att centrala parter, via Partsrådet, ska ge lokala parter stöd i arbetet med lokala omställningsmedel.

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