

**AVTAL**  
2020

# YRKANDEN

Branschavtal Energi



# AVTAL 2020

**För Seko är det viktigt** att löneökningarna är väl balanserade mot svensk ekonomi. De ska varken vara för höga eller för låga. Genom löneökningar som utgår från inflationsmålet i kombination med svensk produktivitetsutveckling nås löneökningar som garanterar både reallöneökningar och rimliga vinstnivåer för företagen. Den svenska ekonomin står stark och konkurrenskraften är mycket god. Detta talar för att en uppväxling i löneökningstakt jämfört med de senaste åren löneökningar.

**Den svenska lönebildningen** har under lång tid misslyckats med att jämna ut löneklyftorna mellan såväl arbetare och tjänstemän som mellan arbetarkvinnor och arbetarmän. Under 2000-talet har tjänstemännen haft en genomsnittlig årlig löneökningstakt på 3,3 procent medan arbetarnas legat på 2,9 procent. När detta mönster fortsätter år efter år växer klyftan gradvis på ett oacceptabelt sätt. En av anledningarna till att tjänstemännen haft högre löneökningstakt är att inte hela löneutrymmet tagits ut i de centrala avtalen (det vill säga märket har satts för lågt).

**När märket sätts lågt** lämnas en del av löneutrymmet över till tjänstemännen att förhandla om lokalt. För att stoppa den negativa utvecklingen där LOs medlemmar tappar i löneutveckling gentemot övriga grupper krävs att märket sätts på rätt nivå från början. Det vill säga att hela löneutrymmet tas ut i de centrala avtalen.

**När det gäller löneskillnaden** mellan arbetarkvinnor och arbetarmän syns tydligt i statistiken att kvinnligt dominerade yrkesgrupper genomgående har lägre lön än manligt dominerade. Så som löneutveckling sett ut de senaste tio åren har ingen utjämning mellan könen skett och arbetarkvinnorna tjänar fortfarande i genomsnitt 88 procent av en man.

**För att lyfta de lågavlönande** och i synnerhet kvinnorna krävs breda låglönesatsningar där de under en månadslön på 26 100 kronor får en särskild satsning. En sådan modell har möjlighet att uppnå rättvisa och jämställdhet samtidigt som löneklyftorna i allmänhet kan minska.

**En väl fungerande lönebildning** måste kunna möjliggöra relativlöneförändringar, satsningar på mer jämställda löner och högre sysselsättning. I årets avtalsrörelse har vi inom LO-samordnats kring krav som Seko anser vara väl avvägda i dessa hänseenden.

**Seko vill ta steg framåt** för stärkt skydd mot sexuella trakasserier och en bättre arbetsmiljö i alla branscher. Arbetsmiljölagstiftningen är inte tillräcklig utan det behövs avtal som är särskilt anpassade efter varje bransch. Syftet är att uppnå ökad samverkan mellan oss och arbetsgivarna för att åstadkomma en god arbetsmiljö.

*Förhandlingsenheten Seko, januari 2020*

- a. Löneökningar med lägst 3 procent dock med ett lägsta utrymme om 783 kronor per månad och heltidsanställd räknat per individ inom avtalsområdet.
- b. Avtalens lägstalöner höjs med ett värde som motsvarar löneökningar enligt punkten a) ovan inom hela avtalsområdet.
- c. Samtliga ersättningar i avtalen höjs med ett procenttal som motsvarar löneökningarna enligt punkt a) ovan inom avtalsområdet.
- d. Utrymmet enligt punkt a fördelas så att varje medlem garanteras minst 80 %.
- e. Avsättningen till avtalspension inklusive eventuella kompletterande premier ska redovisas på lönespecifikationerna.
- f. Stärkt skydd mot sexuella trakasserier i arbetslivet.
- g. Stärkt arbetsmiljö, arbetsanpassning och rehabilitering.
- h. Avtalsperiodens längd är 12 månader
- i. Avtalspension från 18 års ålder, samt ökad avsättning.
- j. Införande av Yrkescertifikat.
- k. Arbetsgivaren ska tydligt redovisa vilka arbetsuppgifter som inte är ensamarbete så detta är tydligt för alla på arbetsplatsen.
- l. Att man på avtalsområdet inför en lönetrappa för nyanställd personal.
- m. I samband med MBL förhandling vid inhyrning ska parterna komma överens om vilket bemanningsavtal som är tillämpligt.
- n. Ändring av brytpunkten för kvalificerad övertid från 20:00 till 18:00 samt om övertidsarbete utförts både före och efter ordinarie arbetstid ska den tid, som sammanlagt överstiger två timmar, utgöra kvalificerad övertid.
- o. Arbetsgrupp rörande tolkningar av förmånsbilar/tjänstebil.
- p. Förbättra villkoren för föräldralediga. Möjlighet till enstaka dagar utan påverkan på perioder.
- q. Bibehållen beredskapsersättning vid utryckning.
- r. Konsekvensändringar pensionsålder

SEKO förbehåller sig rätten att återkomma med ytterligare kompletteringar samt preciseringar vad gäller avtalskraven.

*Kommentar:*

*Brytpunkten mellan krontalshöjning och procentuell höjning i punkt a) ska sättas vid 26 100 kronor.*

*Förbunden är överens om att samordningen i Avtal 2020 förutsätter en fördelnings- och lägstlönenormering utöver kostnadsnormen. 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.*

*Det är de totala löneökningarna inom den internationellt konkurrensutsatta sektorn som ska vara lönenormerande.*

Överlämnat den 29 januari 2020



*Ulrika Nilsson*

Seko, Service- och kommunikationsfacket