

AVTAL
2020

YRKANDEN

Serviceentreprenadaftalet
(Almega)

2020-02-05

För Seko är det viktigt att löneökningarna är väl balanserade mot svensk ekonomi. 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.

Seko, Service- och kommunikationsfackets Avtalsyrkanden 2020

Arbetsgivarorganisation : Almega

Avtal: Serviceentreprenad

Samtliga yrkanden avser ett ettårigt kollektivavtal

- Löneökningar med 3,0 procent dock med ett lägsta utrymme om XXX kr per månad och heltidsanställd räknat per individ inom avtalsområdet.
- Avtalens lägstalöner höjs med ett värde som motsvarar löneökningarna enligt första punkten ovan inom avtalsområdet.
- Samtliga ersättningar i avtalet, höjs med ett procenttal som motsvarar löneökningarna enligt första punkten ovan inom avtalsområdet.
- Villkorsförändringar i avtalsförsäkringar och avtalspension, Förhandlingar sker om gemensamma förhandlingar enligt LOs stadgar och kraven omfattar villkorsförändringar enligt bilaga 1.
- Avsättningar till avtalspension inklusive eventuella kompletterande premier ska redovisas månadsvis på lönespecifikationen.
- Stärkt skydd mot sexuella trakasserier i arbetslivet.
- Stärkt arbetsanpassning och rehabilitering.
- Vid införandet av system som kräver teknisk utrustning skall arbetsgivaren tillhandahålla den utrustning som krävs.
- Förtydligat regelverk för när mertidsersättning skall utgå.
- Införa regelverk för nattarbete i enlighet med Specialserviceavtalet.

- Arbetsgivaren ska tillhandahålla ändamålsenliga arbetskor
- Branschvanetillägget utökas med ett fjärde steg vid tio års anställning.
- Möjlighet för den anställde att träffa överenskommelse med arbetsgivaren om att växla semesterdagstillägget mot lediga dagar.
- Vid begärt förstadagsintyg ska arbetsgivaren stå för samtliga kostnader i samband med läkarbesöket.
- Anställning på allmän visstid får enbart ske under en sammanlagt anställningstid om ett år.
- Tidsbegränsad anställning: Ändring av text. ... när arbetstagaren har fyllt 67 år ändras till när arbetstagaren uppnått lagstadgad pensionsålder.
- För att underlätta utbyte av personuppgifter enligt kollektivavtalet behövs en formulering att det kan ske behandling av personuppgifter inom ramen för avtalet. Vid behov upprättas en rutin mellan parterna som anger hur personuppgifterna ska hanteras för att tillgodose praxis samt gällande lagstiftning

Seko förbehåller sig rätten att komplettera yrkandena under förhandlingens gång.

Bilaga 1.

Bilaga till avtalskrav

1. De gemensamma villkoren behöver förändras eller tillföras villkor som säkerställer att alla företag skickar rätt löneunderlag och/eller rapporterar alla individer till Fora vid inrapportering av löner.

Det finns ingen möjlighet att utdöma sanktioner eller stämma för kollektivavtalsbrott då företag inte redovisar rätt löneunderlag. Detta behöver förändras.

2. I trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) tas vållandeprövningen vid arbetsjukdom bort och arbetsjukdom ersätts fullt ut enligt skadeståndsrättsliga regler.
3. För arbetsjukdomar orsakade av asbestexponering i arbetet ska åldersgränsen 75 år tas bort.
4. Omställningsförsäkringen ska ge både omställningsstöd och ekonomiskt engångsbelopp (AGB) till anställda som blir uppsagda på grund av sjukdom (personliga skäl).
5. I Avtalspension SAF-LO ska månadsvis beräkning, betalning och överföring av premier till Avtalspension SAF-LO införas.
6. Premier till Avtalspension SAF-LO ska betalas in under hela anställningstiden, oavsett den anställdes ålder.