

AVTAL
2020

YRKANDEN

(preliminära)

Skärgårdstrafik

Seko → Almega Tjänsteföretagen

2020-11-10

AVTAL 2020

För Seko är det viktigt att löneökningarna är väl balanserade mot svensk ekonomi. Genom löneökningar som utgår från inflationsmålet i kombination med svensk produktivitet utveckling 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

Sekos avtalsyrkanden Skärgårdstrafik 2020

2020-11-10

- a. Löneökningar med 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 löneökningarna enligt punkt a) ovan inom avtalsområdet.
- c. Samtliga ersättningar i avtalen, inklusive lägsta semesterlön, höjs med ett procenttal som motsvarar löneökningarna enligt punkt a) ovan inom avtalsområdet.
- d. Avsättningen till avtalspension inklusive eventuella kompletterande premier ska redovisas på lönespecifikationerna.
- e. Stärkt skydd mot sexuella trakasserier i arbetslivet.
- f. Stärkt arbetsanpassning och rehabilitering.
- g. Villkorsförändringar i avtalsförsäkringar och avtalspension. Förhandlingarna sker som gemensamma förhandlingar enligt LOs stadgar och kraven omfattar villkorsförändringar enligt **bilaga 1**.

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

1. Periodschema § 5.3.1

Upprättat periodschema ska tillställas den anställde senast 30 dagar i förväg och upprättat tidschema 14 dagar, innan dess gällande.

2. Säsonganställda ska ha månadslön § 2.2.1

Stycket i paragrafen som börjar med Säsonganställning kan avlönas med timlön stryks och ersätts med. Säsonganställning avlönas med månadslön.

3. Bort med/minimera delade dagar

Det är svårt att förena familje- och socialt liv med delade arbetspass.
Reglera antalet dagar med delade arbetspass.

4. 1:e däcksmän tillägg ska göras tillämbart.

Revidera och förtydliga arbetsbeskrivningen för 1:e däcksmän så att den stämmer överens med verkligheten. Tydligare villkor när tillägget skall utgå.

5. Vikariat

Vikariat ska omfattas av samma regler för ordinarie arbetstid och begränsningsperiod som säsonganställning. Förtydliga skrivningarna gällande vikariat.

6. OB ersättningar

OB ersättning ska utgå från fredag 18:00 till måndag 06:00

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

Avtalsförsäkringarna och avtalspensioner

I gemensamma villkor bör det förändras eller göras tilläggsparagrafer

- Det finns företag som inte skickar rätt löneunderlag och/eller rapporterar alla individer till Fora vid årsrapportering.
- Det finns ingen straffavgift då företag inte redovisar rätt invid och/eller löneunderlag för årsrapportering.

Inom trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) *

- Borttagandet av vållandeprövningen skulle ge direkträtt till prövning av ekonomisk ersättning (för förfluten tid) för skadedrabbade, vilka fått sin arbetssjukdom godkänd av försäkringskassan.
- För asbestsjukdomar orsakade av asbestexponering i arbetet behöver åldersgränsen 75 år tas bort eller höjas. I omställningsförsäkringen
- Ge möjlighet till omställningsstöd och ekonomiskt engångsbelopp (AGB) för individer, vilka blivit uppsagda av personliga skäl (sjukdom).

I Avtalspensions SAF-LO

- Rätt till månadsvis beräkning av premier till Avtalspension SAF-LO.
- Att det betalas in premier till Avtalspension SAF-LO under all anställningstid oavsett ålder.