

**AVTAL**  
2020

# YRKANDEN

**RALS**

(Seko → Arbetsgivarverket)

2020-09-22

# 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*

Seko yrkar på

### **RALS**

- a. Löneökningar med 3 procent dock med ett lägsta utrymme om 783 kronor per månad och heltidsanställd räknat per individ inom avtalsområdet.
- b. Att avtalens lägstalöner höjs med ett värde som motsvarar löneökningarna enligt punkt a) ovan inom avtalsområdet.
- c. Att samtliga ersättningar i avtalen, inklusive lägsta semesterlön, höjs med ett procenttal som motsvarar löneökningarna enligt punkt a) ovan inom avtalsområdet.
- d. Att förtydliga vikten av att lönesättning mellan avtalets fastställda revisionstillfällen följer kraven enligt RALS § 5-9 samt avtalets delmoment enl. § 6 hålls aktuell och säkerställd.
- e. Att part vid varje tillfälle kan begära förhandling om RALS principer inte anses ha följts vid ny lön och att sakliga skäl finns till justeringar
- f. Stärkta skrivningar i RALS 6 § p. 3 för att det än tydligare ska framgå att den bild arbetsgivaren presenterar över verksamheten ska innefatta myndighetens samtliga anställdas löneläge.

### **Arbetsmiljö**

- g. Ett centralt arbetsmiljöavtal
- h. Stärkt skydd mot sexuella trakasserier och diskriminering i arbetslivet
- i. Stärkt arbetsanpassning och rehabilitering
- j. Ett utvidgat försäkringsskydd vid riskfyllda arbetsuppgifter.
- k. Ersättning för inkomstförlust vid färdolycksfall
- l. Ersättning för hela inkomstförlusten för arbetstagare utan SGI eller med låg SGI.
- m. Stärkt försäkringsskydd vid hemarbete.

### **Allmänna villkor**

- n. Att begränsa och minska förekomsten av tidsbegränsade anställningar till förmån för fler tillsvidareanställningar
- o. Att övertid och mertid ska ersättas från första minuten

- p. Att tid och plats för när arbetstagaren förväntas vara utrustad och klar för aktiv tjänst klargörs i scheman och i samband med förrättningar samt att tid för förberedelse/avslut beaktas när arbetstiden planeras och scheman fastställs.
- q. Att villkorsavtalen kompletteras med texter som stödjer en lokal partsgemensam dialog vid förändringar i verksamheten som påverkar arbetstiden.
- r. Att centrala parter gemensamt tar fram stödande texter samt kompletterar avtalen med gällande och enhetliga arbetstidslags- och arbetstidsavtalsbegrepp
- s. Att det ska upprättas ett skriftligt anställningsavtal där samtliga anställningsvillkor ska framgå.

### **Pension**

- t. Att premieavsättningen till avtalspension PA 16 inklusive eventuella kompletterande premier ska redovisas på lönespecifikationerna.
- u. Att alla arbetstagare ska i alla delar, utom förmånsbestämd ålderspension, omfattas av det statliga pensionsavtalet och därmed tjäna in premiebestämd pension upp till LAS-åldern.
- v. Ökad avsättning på 1,5 % till premiebestämda delar i PA 16 Avdelning II.
- w. En enhetlig regel för pensionsgrundande lön för alla former av premiebestämd ålderspension
- x. Att arbetstagare som omfattas av äldre statliga pensionsavtal och som slutat med en icke värdesäkrad livränta ska få samma möjlighet till värdesäkring som de pensionärer som omfattas av PA 91 samt PA 74.
- y. Att arbetstagare som delvis fått samordna en statlig livränta med en senare anställning utanför det statliga avtalsområdet, ska ha möjlighet till värdesäkring för tid utan samordning med statlig livränta.

### **Omställning**

- z. Att Avtal om omställning ändras så att arbetstagare som inte har kvalificerat sig för åtgärder i ett annat omställningsavtal ska kunna återinträda i avtal om omställning under sin "kvarvarande" ramtid
- å. Att alla som står inför en omlokalisering ska ha rätt till samma stöd oberoende av vem som fattar beslutet om omlokalisering
- ä. Att Trygghetsstiftelsen ska kunna stötta arbetsgivare i tidigt skede för att förbättra den lokala hanteringen av omställning både före och under förändring på arbetsplatsen
- ö. Att de som blir uppsagda på grund av den nya säkerhetslagstiftningen ska i vissa fall omfattas av omställningsavtalet

- aa. Att Trygghetsstiftelsen får ett tydligare och bredare uppdrag att stötta lokala parter i deras arbete med lokala omställningsmedel
- bb. Att Avtal om omställning öppnas upp för arbetstagare som sägs upp på grund av sjukdom.
- cc. Att skapa ekonomiska förutsättningar för små myndigheter att effektivare och mer flexibelt använda Avtal om omställningsmedel när det finns behov av mer omfattande åtgärder.

### **Statistik**

- dd. Att översynen av arbetsledning och projektledning inom BESTA återupptas
- ee. En översyn av statistikavtalet samt att hanteringen av partsgemensam statistik bör utvecklas för likvärdig tillgång till statistiskt underlag.

### **Partsrådet**

- ff. Ett fortsatt partsgemensamt arbete kring lokal lönebildning, arbetsmiljö, samverkan och innovation samt att arbetsområdet Hållbart arbetsliv löper tillsvidare
- gg. En översyn av Partsrådets organisation och arbetsätt för att få en mer effektiv process för arbetsområdena, förtydliga struktur och ansvar inom Partsrådet samt tydliggöra centrala parter roll.