

AVTAL
2020

YRKANDEN

Väg- och banavtalet

Seko → *Byggföretagen*
2020-02-17



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.

Sekos yrkanden i avtalsrörelsen 2020 gällande Väg- och banavtalet

Nedan presenteras de yrkanden som avtalskonferensen för Väg- och banavtalet har valt att prioritera. Dessa krav kommer, vid behov, att specificeras och förtydligas ytterligare. Kraven är inte rangordnade inbördes.

1. Löneökningar med 3 procent dock med ett lägsta utrymme om XXX kronor per månad och heltidsanställd räknat per individ inom avtalsområdet.
2. Avtalens lägstalöner höjs med ett värde som är ett högre värde än löneökningarna enligt punkt 1) ovan inom avtalsområdet.
3. Samtliga ersättningar i avtalen höjs med ett procenttal som motsvarar löneökningarna enligt punkt 1) ovan inom avtalsområdet.
4. Avsättningen till avtalspension inklusive eventuella kompletterande premier ska redovisas på lönespecifikationerna.
5. Högre avsättning till avtalspension.
6. Villkorsförändringar rörande avtalsförsäkringar och avtalspension.
7. Förändringar av gällande arbetsmiljöavtal.
 - a. Stärkt skydd mot sexuella trakasserier i arbetslivet.
 - b. Stärkt skydd mot hot och våld.
8. Kap 2 §11 c: görs upp med lokal facklig part.
9. Kap 2§17 arbetstidsförkortning, utökas till 40 timmar.
10. Kap 2 §23 b: ändras till *minst 72 timmars sammanhängande ledighet...*
11. Kap 3 § 10 d: Att OB Natt vardag höjs till dividend 154.
12. Kap 3 §10 d: Att OB helg ändras till att gälla från ordinarie dagarbetstids slut till ordinarie dagarbetstids början.
13. Att sjukersättningen för kollektivanställda skall uppgå till 80% av utgåendelön vid långtids sjukrivning.
14. Löneavdrag i samband med vård av sjukt barn.
15. Kap 6: Att anställningsavtal inte får understiga 10 arbetsdagar, Att anställningsavtal skall tecknas omgående vid anställningen ingående.
16. Att begreppet "Bergrum" ändras till Arbete underjord.
17. Kap 11 §5 ändras till: *Medarbetare som på företagets initiativ får hela eller delar av huvudsemestern förflyttad, har rätt till semestertillägg om 500 kr/semesterdag som förskjuts.*
18. Kap 23 §3: Att krav på ID06 införs.
19. Avtalsperiodens längd 12 månader.
20. Seko förbehåller sig rätten att komplettera yrkanden under förhandlingarna.