

## **Förändringskrav, Almega Tjänsteförbunden, Bransch Utveckling & Tjänster, avtal Värdepapper inom Almega 2020**

SEKO

Inom Almegas åtta förbund förhandlas ett stort antal kollektivavtal från ett 60-tal branscher under avtalsrörelsen. Självklart ser förutsättningarna mycket olika ut i olika branscher och därför måste alltid prioriteringar och anpassningar göras. Det finns dock ett antal gemensamma förutsättningar som förenar tjänsteföretagen. Medarbetarna är tjänsteföretagens viktigaste resurs eftersom de levererar själva tjänsten. Av naturliga skäl är personalkostnaden en väldigt stor del av tjänsteföretagens kostnader. Därför blir de frågor som regleras i kollektivavtalsförhandlingar av stor betydelse för tjänsteföretagen.

### **Övergripande avtalsmål för Almega Avtal 2020**

Genom att modernisera och utveckla kollektivavtalen skapas framtidens kollektivavtal som ger utvecklingskraft och ökad konkurrenskraft för medlemsföretagen. Inom lönebildningen sker det bäst genom företagsnära lönebildning och medarbetarnära lönesättning utifrån branscherna och företagets olika förutsättningar. När det gäller allmänna villkor är det genom företags- och medarbetarnära anpassning av kollektivavtalen som detta kan tillgodoses.

Målet är branschvisa avtal som lokalt kan anpassas till varje företags och medarbetares förutsättningar. Löneavtalen och de allmänna villkoren ska vara utformade så att de skapar en konkurrensfördel för företag som är bundna av kollektivavtal jämfört med att inte vara det. Även medarbetarna ska uppfatta värdet av att företaget tecknat kollektivavtal.

Möjligheten till lokal lönebildning och lokal anpassning av allmänna villkor ner på individuella överenskommelser, bidrar till att både företag och medarbetare utvecklas inom ramen för en ansvarsfull kostnadsutveckling. Den ökade intressegemenskapen medverkar till att stärka företagets konkurrenskraft.

Almega sluter tillsammans med resten av Svenskt Näringsliv upp bakom normeringen och det så kallade "märket". Normeringen har varit en framgångsfaktor för såväl näringsliv, som löntagare och Sverige som helhet. Det hindrar inte att Almegas ambitioner är att utveckla den lokala lönebildningen, t. ex. genom sifferlösa avtal.

## Nödvändiga förändringar av avtalsvillkor Värdepapper

### Avtalsperiod

29 månader med samma kostnadsram som "märket".

### Löner

Det gemensamma löneavtalet ska vara avtal utan på förhand fastställda löneökningstal och i stället verka för en bra lokal lönebildningsprocess. Hinder som finns för att kunna möjliggöra en individuell och differentierad lön ska i största möjliga mån undanröjas. Lönebildningen ska bygga på principer om individuell och differentierad lönesättning baserad på kända och transparenta kriterier. Lågsta löner ska tas bort helt eller i vart fall frysas.

### Allmänna villkor

Förändringar av allmänna villkor ska kostnadsberäknas och ske under iakttagande av principen att "allt ska räknas".

### Lönebilagan

#### Lönereglering

Den så kallade individgarantin i lönebilagan utgår.

### Allmänna villkor

#### § 4 arbetstid

Mom 4 och 5

Möjliggöra kontinuerligt två, tre- och femskiftsarbete utan juluppehåll.

#### § 8 Ledighet

Översyn av ledighetsregler.

### Övrigt

Almega Utveckling & Tjänster förbehåller sig rätten att komplettera och revidera dessa krav.

Stockholm 2020-12-14

Almega Tjänsteförbunden, bransch Utveckling & Tjänster, avtal Värdepapper

Lisa Eriksson

Nils Bergh