

AVTAL
2020

YRKANDEN

Värdepapper

Seko → Almega Tjänsteförbunden

2020-12-14

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 yrkanden för avtalsområde Värdepapper

2020-12-14

Arbetsmiljö

- Ett centralt arbetsmiljöavtal
- Stärkt skydd mot sexuella trakasserier och diskriminering i arbetslivet

Övriga yrkanden

- Löneökningar 3 procent med ett lägsta utrymme om 783 kr per månad och heltidsanställd räknat per individ inom avtalsområdet.
- Samtliga ersättningar i avtalet, såväl centrala som lokala, höjs med ett procenttal som motsvarar löneökningarna inom avtalsområdet.
- Avtalsperiod 12 månader.
- Avsättningen till avtalspension inklusive eventuella kompletterande premier ska redovisas på lönespecifikationerna.
- Max 150 timmar allmän övertid.
- Arbetstidsförkortning på nio timmar.
- Förstärkt uppsägningstid och omställning vid förlorad säkerhetsklassning.
- X kr maxbelopp som kan tas ur lönepotten för att ges till enskild.
- Outtagen plustid ska betalas som övertid och minustid ska kvittas bort.
- Övertidsersättning ska som lägst vara 100%
- Individgaranti ska vara minst 80% av vad man genererar till potten.
- En kompetensmatris ska tas fram och ligga till grund för lönebildningen och erfarenhet och kompetens ska premieras.

Delegation

Håkan Wiklund
Mats Dafthagen
Fredrik Saari-Sundman
Fredrik Bäckström (FE)
Alexander Ojanne (FE)