

# Yrkanden

Avtalsförhandlingarna 2016

Seko – Arbetsgivarverket



**RÄTTVISA LÖNER  
TRYGGA JOBB**





# **Seko- Service och kommunikationsfackets avtalskrav för det statliga avtalsområdet fr.o.m. 1 oktober 2016**

## **Bakgrund**

En grundförutsättning för en positiv utveckling av avtalens områden är enligt Seko att de kan erbjuda de anställda utveckling och trygghet i arbetslivet. Därför behövs flera förändringar av avtalet.

I år har en ny situation uppstått då det inte finns någon LO samordning. Seko har anslutit sig till 6F:s samordning.

## **6F förbundens gemensamma avtalsplattform**

Gemensam styrka

Medlemsförbunden i 6F har enats om en gemensam avtalsplattform. Detta innebär att förbunden gemensamt kommer att stötta varandra för att genomdriva de gemensamma kraven. En bärande del i denna samordning är att inget medlemsförbund kommer att lämna något annat medlemsförbund efter.

Den gemensamma avtalsplattformen bygger på en 12 månaders avtalsperiod.

## Rättvisa löner

Enligt medlemsförbunden i 6F ska löneökningarna vara väl balanserade mot omvärlden. Inte för höga och inte för låga. Genom en balanserad löneökning kan hänsyn tas till konkurrenskraften samtidigt som orimliga vinstnivåer motarbetas. Vinstandelen har under en lång tid av år ökat på bekostnad av löneandelen och önskvärda investeringar har i stor utsträckning uteblivit. Istället stiger vinsterna, utdelningarna på kapital ökar och lönerna för ledande chefer når helt orimliga nivåer. Löntagarna måste få en större del av den kaka som vi arbetar ihop.

Nuvarande ordning för lönebildningen har i vissa avseenden fungerat väl. Orättvisorna på svensk arbetsmarknad består dock och växer. En väl fungerande lönebildning måste möjliggöra relativlöneförändringar, satsningar på mer jämställda löner och högre sysselsättning.

Kvinnor och mäns arbete fortsätter att värderas olika samtidigt som löneskillnaderna mellan arbetare och tjänstemän fortsätter att växa.

En naturlig utgångspunkt är Riksbankens mål om en 2-procentig inflation över en konjunkturcykel. Enligt flera oberoende institutioner och ansedda ekonomer bör lönerna öka något mer än vanligt med hänsyn till den svenska ekonomin.

Den tidigare ordningen med ett märke för lönekostnadsnormeringen har hela tiden förutsatt en LO-samordning och ytterst ett beslut i LOs styrelse. Mot bakgrund av den spruckna LO-samordningen har medlemsförbunden i 6F gjort egna avvägningar i denna del.

Medlemsförbunden i 6F har enats om att tillsammans förbättra löntagarnas villkor och få till stånd en förändring till förmån för rättvisa löner. Mot bakgrund av ovanstående är Seko:s avtalskrav följande:

- a. Löneökningar med minst 800 kronor per månad och heltidsanställd på avtalsområden med en genomsnittsförtjänst understigande 25 000 kr. På avtalsområden som överstiger denna nivå med ett lägsta utrymme om 3,2 procent räknat på avtalsområdets genomsnittsförtjänst.
- b. Avtalets lägstalöner ska höjas med minst 800 kr för att förhindra lönekonkurrens och säkra mer till de som har minst.
- c. Samtliga ersättningar i avtalet höjs med ett procenttal som motsvarar löneökningarna enligt punkt a) ovan utan eventuell avräkning för förväntad löneglidning.

### Ett rättvisare arbetsliv och trygga jobb

#### Personlig integritet i arbetslivet

Dagens praxis från Arbetsdomstolen innebär att en arbetstagare i stor utsträckning är skyldig att underkasta sig olika former av kontrollåtgärder. Enligt Arbetsdomstolen ska en intresseavvägning göras mellan arbetsgivarens intresse av att utföra kontrollåtgärder och den enskildes personliga integritet. Detta är en svår bedömning som för den enskilde är näst intill omöjlig att göra. Om den enskilde väljer att vägra innebär nuvarande praxis att den anställde kan bli uppsagd om Arbetsdomstolen senare kommer fram till att arbetsgivaren hade rätt att genomföra kontrollåtgärden. Medlemmen kan inte heller enligt Arbetsdomstolen skyddas av ett tolkningsföreträde. Till detta kommer att arbetsgivare utan skäl kräver utdrag ur brottsregister och försäkringskassans register samt att den enskilde ska genomgå personlighetstester.

Enligt medlemsförbunden i 6F är detta en orimlig ordning som inte längre kan accepteras.

### Daglöneri och visstidsanställningar

En oroväckande utveckling har ägt rum innebärande att visstidsanställningarna har ökat från 16 procent till över 20 procent för arbetare. Inom den kvinnodominerande tjänstesektorn är andelen mellan 22-44 procent. I många fall anställs arbetstagarna på en visstidsanställning trots att behovet av arbetskraft är permanent. Den sämsta formen av visstidsanställning är en anställning som i praktiken innebär att arbetstagaren är daglönare, som rings in på mycket kort varsel. Den anställde anställs timma för timma utan garanterad arbetstid, schema eller inkomst.

En ordnad anställning är oftast en förutsättning för att arbetstagarna ska kunna leva ett ordnat och socialt liv. Köp av bostad och familjebildning omöjliggörs till stor del av en osäker anställning.

Medlemsförbunden i 6F står enade mot daglöneriet och missbruket av visstidsanställningar. Förbund inom 6F som har problem med daglöneri eller visstidsanställningar kan räkna med övriga förbunds stöd.

### Arbete på arbetsgivarens villkor

Allt fler arbetsgivare har satt i system att omreglera tidigare heltidsanställningar till deltidsanställningar. Arbetsgivarens behov av arbetskraft tillgodoses efter en sådan förändring av att arbetstagarna få arbeta mertid. En förutsättning för ett erbjudande om sådant mertidsarbete är inte sällan att arbetstagaren är lojal, foglig och okritisk. Genom denna ordning är det arbetstagarna som får bära hela risken. Arbetsgivaren behöver inte längre planera sin verksamhet i förväg utan kan bedöma behovet av arbetskraft dag för dag trots att verksamheten kan planeras på annat sätt. Arbetsgivarens totala flexibilitet sker på bekostnad av arbetstagarna som fråntas sin grundtrygghet.

Medlemsförbunden i 6F kan aldrig acceptera en ordning som innebär att en arbetsgivare kan tillgodose sitt behov av arbetskraft på detta sätt. Arbetstagarnas rättigheter behöver förstärkas betydligt på detta område.



## **Seko:s avtalskrav rörande RALS 2016:**

### Avtalsperiod

- a) Avtalsperioden ska vara 12 månader.

### Lön

- b) Löneökningar med minst 3,2 procent per månad räknat på avtalsområdets genomsnittsförtjänst
- c) Lägstlöner höjs med minst 800 kr per månad.
- d) Samtliga ersättningar i avtalen, inklusive lägsta semesterlön, höjs med ett procenttal som motsvarar löneökningarna enligt ovan.
- e) Vid särskilda åtgärder ska ringa höjning definieras som höjning understigande 50 % av värdet i punkt b ovan.

### RALS-texter

- f) Översyn och förändring av texterna i §§ 3-7.
- g) Ändring av rubrik i Bilaga B till: Beräkning av lägsta revisionsbelopp.

### Allmänna villkor

- h) I VA §14 ska semestertillägget på aktuell fast lön höjas till 0,49 %, och motsvarande höjning i AVA §11 till 0,7 %.
- i) Följande mening i VA § 21 ska strykas: "Övertidstillägg betalas inte för kortare tid än 15 minuter i följd" och motsvarande reglering i AVA 7 § mom 10 ska också strykas.
- j) Omarbeta VA från ett tekniskt avtal till ett förmånsavtal och även anpassa AVA på liknande sätt.
- k) Restid ska betraktas som arbetstid och ersättas därefter.

### Pension

- l) Höjd premieavsättning till Ålderspension Flex och Kompletterande ålderspension (Kåpan) i PA 16.

### Avtal om ersättning vid personskada (PSA)

- m) PSA ska ersätta olycksfall med 100 procent av inkomstförlusten även vid kortare sjukfrånvaro. Det innebär att kravet på sjukskrivning längre än 14 dagar tas bort.

Slopat vållande vid arbetssjukdomar. Det innebär full ersättning vid inkomstförlust och ersättning för sveda och värk utan provat vållande.

Om arbetstagare skadas under övning, utbildning eller beordrad fysisk träning, allt med vilken är förenad med riskfyllda inslag, utgår ersättning för den inkomstförlust som uppkommer till följd av skadan.

### Anställningstrygghet

- n) En överenskommelse mellan parterna att Anställningsförordningens § 9 punkt 2 ej ska användas.
- o) För att begränsa andelen tidsbegränsat anställda och stärka anställningstryggheten tillförs avtalet regler för att minska utnyttjandet av tidsbegränsade anställningar, samt regler för lönesättning vid nyanställning av visstidsanställda.
- p) Den geografiska arbetsskyldigheten inom ramen för anställningen ska inte sträcka sig längre än normalt pendlingsavstånd.
- q) Stärkt rätt till heltid vid nyanställningar samt stärkt rätt för deltidsanställda till högre sysselsättningsgrad.
- r) I avtal införs tydliga regleringar som begränsar arbetsgivarens möjligheter att ensidigt införa integritetspåverkande åtgärder.

### Partsrådet

- s) Översyn av Partsrådets arbetssätt och organisation.

### Övrigt

- t) Utveckla den partsgemensamma statistiken till att också kunna se stapling av olika former av visstidsanställningar på individnivå.

Seko förbehåller sig rätten att återkomma med ytterligare förslag och preciseringar av avtalskraven samt att lokala förhandlingar om lokala villkor där det lokala avtalet är uppsagt ska vara slutförda innan central RALS undertecknas.