

CIRKULÄR

NR 9/2023

Stockholm
2023-06-07

Handläggare
EE

Till
Regioner, personal.
Region vidarebefordrar till avdelning samt
förtroendevalda inom avtalsområde Specialservice

Avtalsinformation Almega Serviceentreprenad

Den 1 juni 2023 antog förbundsstyrelsen förslaget till nytt kollektivavtal avseende Serviceentreprenadföretagen inom Almega Tjänsteförbunden. Överenskommelsen gäller för perioden 1 juni 2023 till och med 31 maj 2025.

Månadslöner

Lägsta lönen för arbetstagare som fyllt 22 år

1 juni 2023

Lägsta lönen höjs med 1350 kronor. Ny lägsta lön 26 049 kronor
Utgående löner höjs med 1059 kronor.

1 Juni 2024

Lägsta lönen höjs med 930 kronor. Ny lägsta lön 26 979 kronor.
Utgående löner höjs med 900 kronor

** Utgående lön utges till anställd som tjänar mer än lägsta lönen.
Om lönepåslaget för utgående lön inte är tillräcklig för att nå upp till ny lägsta lön ska den anställde få lönepåslag som når upp till minst lägsta lön*

Ungdomslöner

För anställda som fyllt 18 år till och med 21 år höjs lönen med 90% av lägsta utgående månadslön

För anställda som fyllt 16 år till och med 17 år höjs lönen med 80% av utgående lägsta månadslön

Pottfördelning för företag som har lokalt överenskomna lönebildningssystem enligt bilaga 6 punkt 3

50% av löneökningen är generell och 50% är allmän pott. Om de lokala parterna inte kan enas om pottens fördelning senast den 31 augusti respektive år skall 50 procent av den allmänna potten ges ut generellt och resten fördelas av arbetsgivaren.

**Efter 31 augusti varje år är 75 procent av potten generell och 25 procent har arbetsgivaren att fördela.*

| Ersättning för obekväm arbetstid, kronor/timme | | 23. 06.01 | 24.06.01 |
|--|---------------|-------------------|------------------|
| | | -25.05.31 | -20.05.31 |
| För ordinarie arbetstid, som utläggs enligt nedanstående, utges extra ersättning med nedan angivna belopp. | | | |
| Kvällstid | 18.00 – 24.00 | 23,35 | 24.12 |
| Natt | 00.00-06.00 | 31,96 | 33,01 |
| Sön och helgdag räknat från 00.00 lördag och kl.18.00 dag före helgdag till 06.00 dagen efter sön-eller helgdagen. | | 49,16 | 50,78 |
| Storhelgstid från 06.00 nyårsafton till 06.00 den 2 januari. Från 18.00 skärtorsdag till 06.00 dag efter annandag påsk, från 06.00 midsommarafton till 06.00 dagen efter midsommardagen, från 06.00 julafton till 06.00 dagen efter annandag jul | | 105,05 | 108,51 |
| Ersättning för övertidsarbete kronor/timme | | 23.06.01 | 24.06.01 |
| | | - 24.05.31 | -25.05.31 |
| a. Vardagar | | 66,93 | 69,13 |
| b. Sön och helgdag räknat från 00.00 lördag och kl.18.00 dag före helgdag till 06.00 dagen efter sön-eller helgdagen | | 82,97 | 85,71 |

| | | |
|---|-----------------------|-----------------------|
| Ersättning för mertid | 23.06.01 -24.05.31 | 24.06.01 -25.05.31 |
| Vid mertidsarbete utgår en ersättning per timme | 11,38 | 11,75 |

Branschvanetillägg steg 3

Nytt belopp steg 3 500kronor i månaden vid minst 6 års branschvana
Arbetstagare kan erhålla maximalt 1500 kronor i branschvana

**Det nya beloppet gäller även för arbetstagare som redan uppnått 6 månaders branschvana
Se förklaring i Bilaga 1*

§2 mom 3 Företrädesrätt

Företrädesrätt till ny anställning gäller inte för anställning kortare än 3 veckor.

Till protokollet:

*Parterna ska senast 31 december 2024 utreda förekomsten av eventuella missbruk av regeln.
Utvärdering ska därefter ske löpande.*

§3 mom 1 avbrytanderegeln för tidsbegränsade anställningar.

Tidsbegränsad anställning kan bringas att upphöra utan särskilda skäl inom de försat sex månaderna av anställningen. Sådan anställning upphör 14 dagar efter att arbetstagaren eller arbetsgivaren lämnat skriftligt besked. Avbrytanderegeln kan endast användas en gång per individ i de fall arbetstagaren haft fler tidsbegränsade anställningar hos samma arbetsgivare.

**För tidsbegränsade anställningar som löpt längre än sex månader gäller sakliga skäl för att anställningen ska avslutas. Uppsägningstiden är 1 månad.*

Bilaga 2.

SEKO.s avtal om uppbörd av fackföreningsavgift utgår i sin helhet

NY Bilaga 7 parternas gemensamma uttalande om vägen till en attraktivare städbransch.

Gemensamt uttalande om vikten av dagstädning, sammanhängande skift och heltidsanställningar för att uppnå en attraktivare bransch, underlätta integration och motverka arbetslivskriminalitet.

**Se Bilaga 2*

Arbetsgrupp teknisk utrustning samt bil i tjänst.

Parterna ska utreda konsekvenserna av arbetsgivaren krav på egen bil i tjänsten utifrån försäkringsvillkor samt arbetsmiljöaspekter. Gruppen ska även utreda användandet av teknisk utrustning i tjänsten. Gruppen ska avrapportera sina slutsatser senast 31 mars 2025

Arbetsgrupp Branschvana samt delpension

Gruppen ska analysera branschvanetilläggets effekter dör städbranschen och om de kan växlas in mot andra avtalsvärden. Därvid ska parterna undersöka möjligheterna att införa delpension och hur utformningen av en sådan bör se ut.

Vänliga hälsningar!

FASTIGHETSANSTÄLLDAS FÖRBUND

Joakim Oscarsson

Ewa Edström

Bilaga 1.

Om förändringen i branschvanan steg 3.

Man kan lätt luras att tro att det är en lönesänkning att minska branschvanans tredje steg med 250 kronor. Här kommer en liten räkneövning som förklarar hur vi tänkt.

Märket som vi måste förhålla oss till är 4,1% på snittlönen år 2023 och 3,3% på snittlönen år 2024

För 2023 innebär det en löneökning om **1059** kr och för 2024 en löneökning om **887** kronor.

Man måste komma ihåg att allt vi får utöver de beloppen är en ren vinst för medlemmarna.

År 2023 fanns en valfri möjlighet att göra en låglönesatsning om 1350kr, men den måste rymmas inom de 4,1% (=1059kr)

År 2024 fanns en knämodell som innebar att alla som tjänade under 28 211 kronor skulle få en löneökning om 3,3% på den lönen vilket innebar 930 kronor på detta avtal. Knämodellen ingick i LO-samordningen. Eftersom lönerna i Servicentreprenadavtalet är låga ansåg delegationen att det var viktigt att hålla i låglönesatsningen båda åren.

För att finansiera mellanskillnaden mellan 1059 och 1350 år 1 samt 887 och 930 år 2 valde vi att omfördela 250 kronor från branschvanans steg 3 till lägsta lönen i avtalet. Att vi valde steg 3 beror på att endast 35% av våra medlemmar uppnått steg tre i branschvanan. Övriga ligger på steg ett eller två. Genom den omfördelningen får de som går på lägsta lönerna vilket är majoriteten av våra medlemmar 334 kronor mer per månad och de som tjänar mer än lägsta lönen vinner minst 13 kronor per månad. Skulle de behöva en större ökning än 1059 kr. för att nå upp till lägsta lönen blir vinsten större.

Exempel:

För de som ligger på lägsta lönen

| | |
|-----------------------------|---------------------------------------|
| Märket : 2023 = 4,1% = 1059 | 1350-1059 = 291 kronor mellanskillnad |
| 2024= 3,3% = 887 | 930- 887 = 43 kronor mellanskillnad |
| 291 +43 =334 kronor | |

För de som tjänar mer än lägsta lönen

| | |
|-----------------------------|------------------------------|
| Märket : 2024 = 4,1% = 1059 | 1059 |
| 2023= 3,3% = 887 | 900 - 887 = 13 kronor |

Om löneökning om 1059kr inte räcker för att uppnå lägsta lönen ska lönehöjning justeras så att den uppnår minst den nya lägsta lönen vilket innebär att för majoriteten kommer vinsten bli större än 13 kronor.

Övriga fördelar med en omfördelning:

Branschvanetillägget höjs inte med avtalets värde så som månadslön och andra tillägg gör. Det betyder att värdet av branschvanetillägget urholkas för varje år. Genom att omfördela pengarna till månadslönen kommer de framöver höjas vid varje lönerevision och på så vis öka i värde. På sikt kommer denna omfördelning påverka snittlönen på avtalet vilket gynnar hela kollektivet.

Bilaga 2

Parternas gemensamma uttalande om hur vi uppnår en attraktivare städbransch.

Det är parternas gemensamma uppfattning att förläggningen av arbetstiden är en avgörande faktor för en attraktivare bransch. Genom förläggningen av arbetstiden möjliggörs en god arbetsmiljö och förebygger arbetskriminalitet i branschen. Städning som sker under normal kontorstid minskar förekomsten av delade skift, ökar möjligheten till heltidsanställningar, underlättar integration, skapar större trygghet för de anställda och ger en förbättrad arbetsmiljö

För personer av annan etnisk härkomst än svensk är städyrket ofta en väg in på arbetsmarknaden. Därför har städbranschen en viktig roll att fylla när det gäller de utlandsföddas integration i samhället. Städning på dagtid underlättar integrationen genom att möjliggöra personliga möten vilket understödjer språkinläring och kompetensutveckling.

Majoriteten av de anställda är kvinnor. Att förlägga arbetet på dagtid skapar större trygghet i resandet till och från arbetet. Städning på dagtid underlättar även för de anställda att kombinera yrkesliv med fritid och familjeliv.

Erfarenheten inom branschen visar att städning dagtid påverkar kvaliteten på städtjänsterna och förbättrar förhållandet mellan kund och leverantör på ett positivt sätt

Dagstädning, heltidsanställningar och sammanhängande skift är ett centralt instrument på vägen mot förbättrade arbetsvillkor för städare. Städning på dagtid synliggör städarens arbete vilket ökar den sociala medvetenheten om branschen och dess relevans för samhället

Att erbjuda arbete på dagtid, heltidsanställning och sammanhängande skift kan hjälpa till att övervinna den växande personalbristen och höja yrkets attraktivitet. Det möjliggör för den anställde att kunna försörja sig och att kunna kombinera arbete med fritid och familjeliv. Det skulle höja attraktiviteten i branschen, minska svårigheter att rekrytera och medföra minskad personalomsättning