

Avtalsområde **Almega Tjänsteförbunden – Serviceföretagen**
Tjänstemannaavtal (tidigare Almega Tjänsteförbunden, Säkerhetsföretagen
samt Serviceentreprenad- och Specialserviceföretag)

Arbetsgivare med hängavtal

Avtalet gäller 2020-11-01* – 2023-03-31

Unionen har nu tecknat ett nytt avtal för er bransch som kommer att gälla under 29 månader fram till och med 2023-03-31. Läs mer nedan för att ta del av de förändringar som nu kommer att gälla på avtalsområdet.

**Under våren 2020 påverkades Sverige likväl som övriga världen tydligt av Coronapandemin och den osäkerhet som pandemin medförde. Avtalsparterna fattade med det i bakgrunden beslut om att skjuta fram avtalsförhandlingarna och förlängde dåvarande kollektivavtal med sju månader. Förlängningen innebär att avtalet fortsatt gälla med samma lydelse och innehåll.*

Namnändring

Säkerhetsföretagen har blivit eget förbund inom Almega Tjänsteförbunden och de säkerhetsföretag som finns inom avtalsområdet kommer i framtiden inte omfattas av detta avtal. Avtalets namn anpassas därav och det nya namnet blir Almega Tjänsteförbunden Serviceföretagen Tjänstemannaavtal.

Namnändringen påverkar inte tidigare ingångna avtal mellan Almega Tjänsteförbunden, Säkerhetsföretagen samt Serviceentreprenad- och Specialserviceföretag och Unionen. Dessa avtar gäller för avtalsområdet.

Lön

Nytt löneavtal

Från och med 2020 ersätts de gamla löneavtalen B och C. Löneavtal B, med individgaranti definierad i kronor och löneavtal C som innehåll en mer utvecklad process för lönebildning, blir ett Löneavtal.

Det nya löneavtalet är likt tidigare Löneavtal C ett så kallat processlöneavtal med pott som tar fasta på att en lokal process ska förhandlas där det är möjligt och genomföras i syfte att skapa inflytande över lönerna för såväl den lokala Unionenklubben som för individen. Löneavtalet innehåller även en förenklad löneprocess som alternativ men individgaranti likt gamla

Löneavtal B. Viktiga beståndsdelar oavsett processen är dels att lokala parter inledningsvis ska komma överens om prioriteringar och löneökningstrymme, och dels att lönesamtal eller dialog vid förenklad process ska genomföras mellan chef och medarbetare. Efter genomförda lönesamtal, eller dialog vid den förenklade processen, ska förhandling ske för att slutföra lönerrevisionen på arbetsplatser med Unionen klubb eller samverka direkt med Unionen medlen där Unionenklubben saknas.

Den utvecklade processen för lönebildning i det nya löneavtalet ger rätt till åtgärdsgaranti vid låg löneökning. Den förenklade löneprocess innebär att individen, vid otillfredsställande prestation erhåller som minst individgaranti definierad i kronor istället för rätten till åtgärdsgaranti i form av åtgärdsplan.

Det blir upp till arbetsgivaren, oavsett om det på arbetsplatsen finns lokal Unionen klubb eller inte, att välja vilken process som ska tillämpas på företaget men valet ska vara känt i god tid före den aktuella lönerrevisionen.

Om lokala parter inte blir överens om annat ska minsta löneutrymme och revisionsdatum för Unionens medlemmar vara:

- 2,9% per 2020-11-01
- 1,8% per 2022-04-01

Lägsta månadslöner

Efter lönerrevisionen ska månadslönen för heltidsanställd tjänsteman som fyllt 20 år uppgå till lägst:

- 19 161 kronor fr.o.m. 2020-11-01
- 19 506 kronor fr.o.m. 2022-04-01

Individgaranti (vid förenklad löneprocess)

- Minsta individuella löneökningen vid lönerrevision 2020, 265 kronor
- Minsta individuella löneökningen vid lönerrevision 2022, 175 kronor

Flexpension/deltidspension

Överenskommelse har träffats om att utöka avsättningarna till tjänstepensionen inom ramen för flexpension (deltidspension). Under avtalsperioden gör arbetsgivaren en kompletterande avsättning till ITP på ytterligare 0,3 procent för 2020 samt 0,4 procent för 2022 till din tjänstepension. Det nya sammanlagda värdet av de kompletterande avsättningar blir därmed 1,1 procent vid avtalsperiodens utgång.

Anställningsformer

Övertidskompensation vid månadslön om 31 100 kr eller högre

Rätten till fem extra semesterdagar vid anställning med månadslön om 31 100 kr eller högre gäller inte för anställningar ingångna efter den 1 november 2020. Dessa tjänstemän har rätt till övertidsersättning enligt kollektivavtalets huvudregel för övertidsersättning, om ingen överenskommelse. För anställningarna ingångna innan den 1 november 2020 består rättigheten och kan enbart upphöra att gälla på tjänstemannens initiativ.

Övertidskompensation för chefer samt tjänsteman som själva kan förlägga sin arbetstid

Möjlighet för chefer eller med tjänstemän som har frihet i arbetstidsförläggningen att träffa överenskommelse om att övertidsersättning i stället utges genom högre lön och/eller tre eller fem extra semesterdagar införs.

Föräldraledighetstillägget

Föräldraledighetstillägget faller om mer än 18 månader har förflutit efter barnets födelse istället för tidigare 36.

Den nya gränsen för uttag av föräldraledighetstillägg, 18 månader, omfattar de som har fött barn från och med dag för detta avtalets tecknande dvs 9 december 2020. För tjänstemän som har fött barn innan dagen för detta avtalets tecknande gäller tidigare gräns om 36 månader.

Kravet på fortsatt anställning i tre månader efter föräldraledigheten för att erhålla hela föräldraledighetstillägget gäller ej framöver.

Åldersgränser

Avtalet har anpassats utifrån de lagändringar som har gjorts avseende anställningsskydd, socialförsäkringar och pensioner för att bidra till ett längre arbetsliv.

Förändringar i lagen om anställningsskydd (1982:80), LAS, om åldersgränser trädde i kraft den 1 januari 2020. Lagändringarna innebär bland annat att en arbetstagare har rätt att kvarstå i anställning t.o.m. utgången av den månad då man fyller 68 år (69 år fr.o.m. den 1 januari 2023). Rätten att kvarstå i anställning är tvingande och gäller oavsett vad som står i kollektivavtalet. Resterande regler kring åldersgränserna i LAS är dispositiva vilket innebär att parterna kan göra avsteg från dessa i kollektivavtal.

Nyheter i avtalet rörande åldersgränser är följande

Åldersgränser avseende andra anställningsvillkor

Möjligheten att avtala om andra anställningsvillkor än dem kollektivavtalade flyttas från 67 år till 68 år (69 år fr. o m. den 1 januari 2023)

Åldersgränser avseende anställningsupphörande

Regeln om anställningsupphörande vid uppnådd pensionsålder enligt lag upphör att gälla.

Uppsägningstiden för den som har fyllt 67 år ersätts med regler för avbrytande av anställning för den som uppnått 68 år (69 år fr. o. m. den 1 januari 2023)

I det nya avtalet avslutas anställningen, av arbetsgivaren eller tjänstemannen, vid utgången av den månad så tjänstemannen fyller 68 år (69 år fr. o. m. den 1 januari 2023) genom att man underrättar om det skriftligt minst två månader i förväg. Efter det att tjänstemannen har fyllt 68 år (69 år fr. o. m. den 1 januari 2023) upphör anställningen en månad efter lämnat skriftlig underrättelse.